CENTRO HOFFMAN
Construindo relações que mudam o mundo

A Competência Emocional e o Estudo de Liderança em Harvard

Aumento da Competência Emocional e da Liderança dentre a liderança estudantil de Harvard

Anne Gill, Ph.D. Research Associate, Departamento de Psicologia, University of Pittsburgh

O Caminho Liderança, do Hoffman Institute foi oferecido a estudantes de Harvard, em março de 2008. Trinta e cinco alunos participaram no processo e realizaram uma avaliação composta por itens destinados a medir a melhoria em domínios especificamente orientados pelo Processo Hoffman, bem como os domínios previamente identificados como relacionados com Competência Emocional e Liderança Eficaz (Boyatzis, Goleman, Rhee, 2000). Itens do Questionário de Competência Emocional (ICE; Boyatzis, Goleman, Rhee) foram utilizados para avaliar os ganhos em domínios de funcionamento emocional considerados relevantes para a liderança.

Os participantes do Caminho Liderança foram convidados a preencher essa avaliação antes da sua participação no *Processo*, e um mês e três meses após a sua a conclusão. Os participantes foram avaliados nos seguintes domínios de competência emocional:

- Autoconsciência emocional
- Auto-avaliação precisa
- Empatia
- Gestão de conflito
- O trabalho em equipe e colaboração
- Autoconfiança
- Empatia
- Transparência
- Otimismo

• Catalisador de Mudança

• Controle Emocional

• Liderança Inspiradora

Em um mês de acompanhamento, os participantes demonstraram melhora em 51 de 52 itens, em todos os 13 domínios de Competência Emocionais, bem como as áreas específicas dirigidas pelo Processo Hoffman (espiritualidade, a comunicação, a autenticidade etc.). Em três meses pós-curso, os participantes demonstraram melhora em todos os 52 itens, e continua melhoria em 17 dos 52 itens.

Os seguintes 17 itens apresentaram ganhos constantes em uma direção positiva ao longo do tempo. Eles mostraram uma melhoria mais de um mês pós *Processo* e melhoria contínua.

• Posso identificar e mudar comportamentos que sabotam o meu sucesso. (Item 6) PHQ

• Sou capaz de abrir mão de rancores e ressentimentos. (Item 7) PHQ

• Eu falo e atuo com autenticidade. (Item 13) PHQ

• Eu sou defensivo ao receber feedback. (Ponto 15) Auto-avaliação precisa

• Estou ciente de meus próprios pontos fortes e limitações. (Item 50) Auto-avaliação precisa

• Eu tenho um senso de humor sobre mim mesmo. (Item 38) Autoa-valiação precisa

• Eu tenho expectativas muito positivas. (Item 25) Otimismo

• Eu permaneço positivo apesar dos contratempos. (Item 34) Otimismo

• Eu aprendo com contratempos. (Item 41) Otimismo

• Duvido da minha própria habilidade. (Item 21 - marca reversa, diminuiu ao longo do tempo) Autoconfiança

• Eu me apresento de uma forma segura. (Item 44) Autoconfiança

• Eu não coopero com os outros. (Item 26 - marca reversa, diminuiu ao longo do tempo) Trabalho em equipe e colaboração

• Em um grupo, eu encorajo a participação dos outros. (Item 37) Trabalho em equipe e Colaboração

• Eu, pessoalmente, lidero as iniciativas de mudança. (Item 27) Catalisador de mudança

• Estou sou relutante em mudar ou fazer alterações. (Ponto 35 - marca reversa, diminuiu ao longo do tempo) Catalisador de mudança

• Eu reconheço o impacto que os meus estados emocionais têm sobre meu comportamento. (Item 19) Autoconsciência Emocional

• Eu atuo com calma em situações estressantes. (Artigo 28) Controle Emocional

• Eu dou o exemplo. (Item 45) Liderança Inspirada

• Eu reconheço publicamente os meus erros, quando apropriado. (Item 46) Transparência

As análises para determinar a significância estatística dessas diferenças, bem como ganhos diferenciais dentro dos vários domínios e as diferenças com base em características demográficas (sexo, etnia, idade) serão o próximo passo.

Referências:

Boyatzis, R., Goleman, D., Rhee,K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competencie inventory (ECI). In Reuven Bar-On and James Parker (Eds.) (2000), Handbook of Emotional Intelligence, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 343-362.