

INTUIÇÃO, INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, ESTADO DE FLOW E SUAS RELAÇÕES NO DESEMPENHO DE EMPREENDEDORES EM GRUPOS DE NETWORKING

NILVANE BOEHM MANTHEY

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

SUZETE ANTONIETA LIZOTE

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

PATRICK ZAWADZKI

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA (UNOESC)

CARLOS RICARDO ROSSETTO

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ (UNIVALI)

SAYONARA DE FATIMA TESTON

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA (UNOESC)

INTUIÇÃO, INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, ESTADO DE FLOW E SUAS RELAÇÕES NO DESEMPENHO DE EMPREENDEDORES EM GRUPOS DE *NETWORKING*

1 INTRODUÇÃO

O empreendedorismo é um ecossistema dinâmico, no qual o sucesso muitas vezes é determinado não apenas pela habilidade técnica ou pelo capital financeiro, mas pela capacidade de navegar em ambientes complexos e imprevisíveis (D'Andrea et al., 2023). Em meio a essa complexidade, emergem conceitos psicológicos fundamentais que moldam o desempenho empreendedor, entre eles a intuição, a inteligência emocional e o estado de *flow* no trabalho. Embora cada um desses conceitos tenha sido estudado individualmente em diversos contextos (Orlandi & Pierce, 2020; Santos et al., 2023; Felício et al., 2023), a interseção entre eles, especialmente no contexto dos empreendedores em grupos de *networking*, objeto deste estudo, oferece uma perspectiva relevante para compreender e aprimorar o sucesso empreendedor.

A intuição é essencial aos empreendedores, especialmente na fase inicial dos negócios (Dutta & Crossan, 2005), e os empreendedores de sucesso atribuem muitas realizações à habilidade de serem capazes de identificar e avaliar oportunidades de negócio intuitivamente (Sadler-Smith, 2015). Ela é importante tanto para análise de risco quanto, para os donos das organizações elegerem futuros empreendedores e intraempreendedores de sucesso dentre outros candidatos (Silva Neto et al., 2023).

Mesmo com tamanha relevância dentre os estudos de empreendedorismo, pouca atenção tem sido dedicada ao estudo do papel da intuição no processo empreendedor (Baldacchino et al., 2015; Sadler-Smith, 2015; Silva Neto et al., 2023). A negligência do uso da intuição na pesquisa científica em empreendedorismo pode ocorrer em virtude do interesse ao rigor, a lógica ou a formalidade, tendo em vista que a racionalidade parece ser compreendida de forma clara, enquanto a intuição parece indescritível (Silva Neto et al., 2023). Baldacchino et al. (2015) realizaram uma revisão sistemática da literatura de intuição em empreendedorismo, e apresentaram vinte e cinco publicações relacionadas com o uso da intuição pelos empreendedores, metade das quais foram publicadas depois de 2008, indicando como tema emergente.

A inteligência emocional, por sua vez, refere-se à capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar as próprias emoções, bem como as emoções dos outros (Miao et al., 2020). Em um ambiente empreendedor, no qual as pressões e desafios são constantes, Domingues et al. (2018) pontuam que ela pode desempenhar um papel crucial na tomada de decisões, na gestão de equipes e no desenvolvimento de relacionamentos. Tudor (2017) afirma que pessoas emocionalmente inteligentes são capazes de utilizar suas habilidades emocionais para mudar a forma como a informação é processada, melhorando sua avaliação e possibilitando a tomada de decisão coerente com suas necessidades. O estudo de Tagoe e Quarshie (2017) também trouxe resultados similares. Neste sentido, Batista et al. (2022), pontuam que a inteligência emocional pode ser concebida como um tipo de recurso pessoal de natureza social e emocional para fins adaptativos de que o indivíduo dispõe ou desenvolve para lidar com demandas que se tornam presentes no ambiente de trabalho.

O estudo realizado por Farh et al. (2012) evidenciou que a inteligência emocional favorece o desempenho do trabalho em equipe quando as demandas de interação interpessoal são elevadas. Nesses casos, Kumar (2018) destaca que a inteligência emocional auxilia na solução de problemas e na melhoria de desempenho, sugerindo que ambientes laborais com elevada demanda de trabalho interpessoal exigem também elevada capacidade de manejo emocional. Batista et al. (2022) destacam que um funcionário emocionalmente inteligente pode ter um bom desempenho nas atividades que desenvolve.

Já o estado de *flow*, segundo Csikszentmihalyi (2008), se caracteriza como um estado mental de imersão completa e envolvimento profundo em uma atividade, na qual o indivíduo experimenta uma sensação de foco intenso e pleno domínio do momento presente. Coutinho et al. (2021) salientam que ele pode contribuir de forma significativa para o desempenho da equipe de trabalho no ambiente organizacional, deixando-os em excelentes condições psicológicas e comportamentais.

O estado de *flow* no trabalho, se relaciona positivamente com diversos indicadores de desempenho. Datu e Mateo (2015) apontaram correlações positivas entre satisfação com a vida e *flow* no trabalho. Farina et. al. (2019) afirmam que as vivências de *flow* e engajamento se relacionam com atributos pessoais e laborais, gerando resultados superiores nos negócios, no desempenho dos trabalhadores e na satisfação de vida.

A partir das argumentações acima, emergiu a pergunta deste estudo: Qual a relação entre intuição, inteligência emocional, estado de *flow* no trabalho e o desempenho de empreendedores em grupos de *networking*? Para responder este questionamento se definiu como objetivo, analisar a relação entre intuição, inteligência emocional, estado de *flow* no trabalho e o desempenho de empreendedores em grupos de *networking*.

Embora cada um desses elementos – intuição, inteligência emocional e estado de *flow* no trabalho - tenham sido estudados independentemente, há uma lacuna na compreensão de como eles se interconectam e influenciam o desempenho empreendedor, especialmente em ambientes sociais como os grupos de *networking*. Esta pesquisa pretende abordar essa lacuna, explorando a relação entre esses fatores psicológicos e o sucesso empreendedor dentro desses contextos sociais. Ao fazê-lo, se espera fornecer *insights* para empreendedores, profissionais de *networking* e pesquisadores interessados em políticas de gestão de pessoas com informações sobre as habilidades emocionais e eventuais impactos no desempenho empreendedor. Além disso, ao destacar a importância dos grupos de *networking* como contextos relevantes para o desenvolvimento empreendedor, este estudo também oferece implicações práticas para a promoção do crescimento e da inovação no ecossistema empreendedor.

2 MODELO TEÓRICO E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES

A Figura 1 apresenta o modelo teórico que está sendo considerado neste estudo, bem como as hipóteses da pesquisa, que serão devidamente apresentadas na sequência

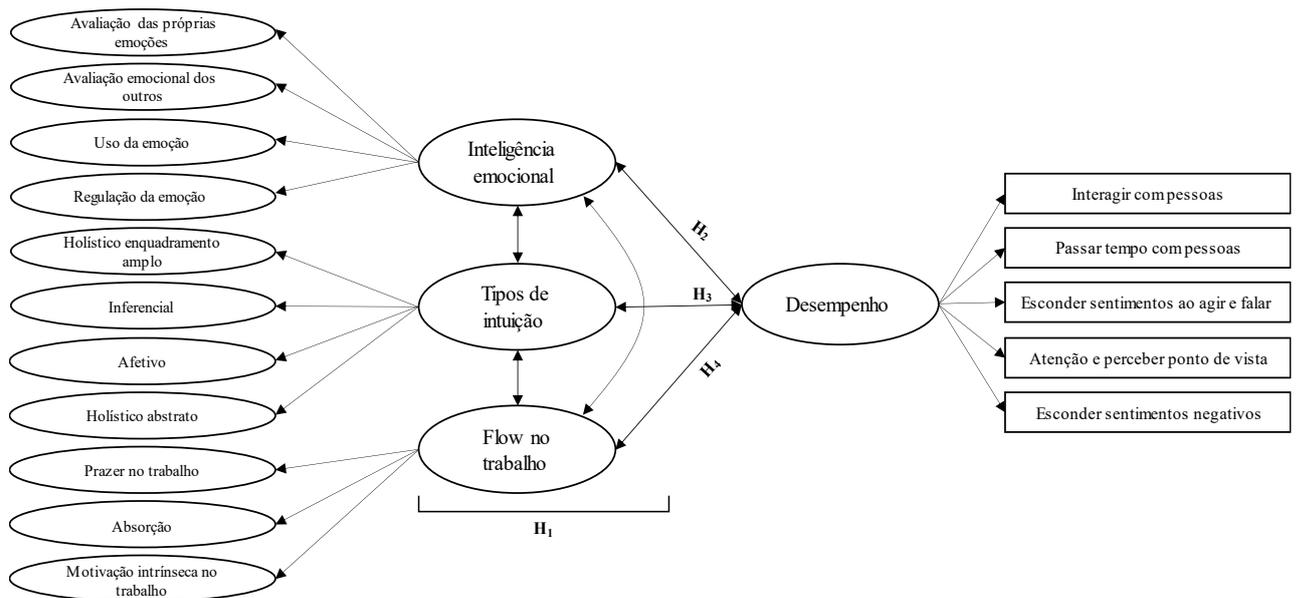


Figura 1. Modelo Teórico

2.1 Intuição, inteligência emocional e estado de *flow* no trabalho

Derivada dos estudos de Jung (1971), a intuição refere-se a uma característica de personalidade, resultante da maneira como as pessoas utilizam a mente, percebem as coisas e tomam decisões. No processo intuitivo, a forma de percepção indireta ocorre através do inconsciente, incorporando ideias e associações que este adiciona às percepções do mundo exterior. Os indivíduos que usam a intuição estão imersos na busca das possibilidades que ela apresenta e, portanto, raramente prestam atenção à realidade imediata (Jung, 1971).

Nesse sentido, a intuição caracteriza-se por julgamentos afetivamente carregados que surgem através de associações rápidas, não conscientes e holísticas (Baldacchino et al., 2015). Ela transcende o tempo e o espaço, é sintética, não requer explicações ou provas e não apresenta relações de causa e efeito, permitindo o acesso ao conhecimento de forma imediata, sem análises ou mediações, indo além da razão (Vergara, 1993). Sadler-Smith (2015) aponta a intuição como o resultado de uma variedade de processos cognitivos e afetivos, que operam dentro e entre vários sistemas e subsistemas de processamento nas regiões cerebrais.

Apesar de apresentar características próprias, a intuição não pode ser definida de forma unânime, e por ser utilizada como uma habilidade universal, recebe diferentes denominações, como sabedoria (filosofia), conhecimento (epistemologia), habilidade (administração), atitude (psicologia), expressão criativa (artes), processos químicos (neurociência) ou estado alterado de consciência (misticismo) (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018), variando desde um simples “palpite” masculino ou “intuição feminina” até as maiores realizações artísticas e científicas.

No universo empreendedor, a intuição caracteriza-se pelo reconhecimento e a avaliação de uma oportunidade de empreendimento, que é resultante de um processamento associativo involuntário, rápido e inconsciente (Sadler-Smith, 2015). No estudo de Koudstaal et al. (2019) os empreendedores relatam uma fé na intuição mais forte do que os gestores de suas empresas, sendo decisivo principalmente no início dos negócios. Essa fé é continuamente alimentada pelo conhecimento acumulado e pelas habilidades de antecipação, que aumentam a confiança dos empreendedores no instinto (Palumbo et al., 2022).

A intuição empreendedora vincula experiência intuitiva, estilo cognitivo, estado somático e contingências do ambiente da decisão (Sadler-Smith, 2015). A interação entre intuição e racionalidade na tomada de decisão ocorre como um processo de desdobramento que requer uma mistura equilibrada de ambos os estilos (Palumbo et al., 2022). Nesse sentido, humor e emoções desempenham papel central nos processos cognitivos e comportamentais e, nas decisões tomadas no trabalho, o uso intuitivo destas emoções pode levar as pessoas a um desempenho superior na organização (Downey et al., 2006).

Considerando a intuição como um processo afetivamente carregado, pode-se inferir que a inteligência emocional é um processo intrínseco ao processo intuitivo, tendo em vista que inteligência emocional envolve a precisão na percepção, avaliação e expressão das emoções, a habilidade de utilizar sentimentos para melhorar o pensamento, a compreensão emocional e o conhecimento das emoções (Mayer & Salovey, 1997). Desta forma, quanto mais em equilíbrio o processo emocional do indivíduo, maior a habilidade deste em perceber a resposta intuitiva, bem como discernir no contexto a ser aplicada.

O envolvimento emocional requerido para obtenção da decisão intuitiva, pressupõem, também, a importância do estado de *flow*, que se caracteriza como a completa imersão e envolvimento em uma atividade, a ponto de perder a noção do tempo e das preocupações externas (Csikszentmihalyi, 1997). Inteligência emocional e estado de *flow*, nesse sentido, relacionam-se com a intuição empreendedora, cujos processos são associativos e holísticos, e afetivamente carregados (Baldacchino, 2015).

Neste contexto, institui-se a primeira hipótese de pesquisa: *H1: Há relação positiva entre intuição, inteligência emocional e estado de flow no trabalho de empreendedores participantes de grupos de networking.*

2.2 Intuição e desempenho

A intuição e a racionalidade têm sido geralmente concebidas como duas abordagens antagônicas, e de alguma forma alternativas, de tomada de decisão (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018; Palumbo et al., 2022). Enquanto o primeiro se concentra nos sentimentos, impressões e sensações como gatilhos de esquemas de decisão não lineares enraizados na impulsividade e na afetividade dos empreendedores, o último enfatiza a importância do pensamento racional e das ferramentas analíticas para processar os dados e fatos tangíveis que informam as escolhas empreendedoras (Palumbo et al., 2022).

No entanto, a intuição e a racionalidade têm especificidades próprias no processo de tomada de decisão do empreendedor. A intuição geralmente atua como um gatilho para a ação em contextos incertos e imprevisíveis (Palumbo et al., 2022). A intuição é essencial aos empreendedores, especialmente na fase inicial dos negócios (Dutta & Crossan, 2005), e os empreendedores de sucesso atribuem muitas realizações à habilidade de serem capazes de identificar e avaliar oportunidades de negócio intuitivamente (Sadler-Smith, 2015). A intuição é importante tanto para análise de risco quanto, para os donos das organizações elegerem futuros empreendedores e intraempreendedores de sucesso dentre outros candidatos (Neto & Santos, 2023).

As circunstâncias específicas em que o uso da intuição é apropriado ocorre quando: (1) existe um grau substancial de imprevisibilidade ambiental; (2) há justificativas anteriores inadequadas para a ação na sequência de novas tendências emergentes; (3) não há fatos ou há poucos fatos; e (4) existem múltiplas possibilidades plausíveis com forte apoio preciso para cada opção (Xiaobao et al., 2023)

Os empreendedores utilizam o sistema intuitivo-experiencial e o sistema racional analítico em conjunto especialmente quando precisam tomar decisões onde não há histórico tendências, sem níveis anteriores de desempenho e pouca ou nenhuma informação específica de mercado (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). O indivíduo com o estilo de tomada de decisão intuitivo é o mais adequado a ser empreendedor, do que aquele que usa o estilo racional analítico (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). Neste sentido, a fusão entre racionalidade e intuição melhora a capacidade dos empreendedores de tomar melhores decisões (Palumbo et al., 2022). Tanto a intuição quanto a racionalidade impactam o empreendedorismo (Troise et al., 2022), no entanto os empreendedores com melhor desempenho atribuem seu sucesso à sua intuição (Blume & Covin, 2011). A predileção pela impulsividade que a tomada de decisão intuitiva proporciona, incita os empreendedores a prosperar especialmente em ambientes voláteis e incertos (Palumbo et al., 2022). A intuição é usada inconscientemente como estratégia para lidar com a incerteza que afeta inerentemente os empreendimentos empresariais (Palumbo et al., 2022).

Estudos descobriram que indivíduos com níveis mais elevados de intuição empreendedora têm maior propensão para se envolverem em atividades empreendedoras digitais (Xiaobao et al., 2023). Isto ocorre porque a intuição empreendedora permite que os indivíduos identifiquem e ajam em oportunidades que podem não ser imediatamente aparentes para os outros. Além disso, as redes sociais fornecem aos empreendedores uma riqueza de informações e *feedback* que podem informar a sua tomada de decisões e ajudá-los a expandir os seus negócios. Consequentemente, a intuição empreendedora orienta a tomada de decisões, o desenvolvimento de estratégias e o envolvimento nas redes, sendo essencial para ajudar os empreendedores a compreenderem o seu público potencial e a adaptar-se às novas circunstâncias (Xiaobao et al., 2023).

Levando em consideração a importância da intuição para o desempenho dos negócios dos empreendedores (Blume & Covin, 2011; Wibowo et al., 2023), pode-se pressupor que os empreendedores mais intuitivos seriam também os que obteriam melhor desempenho ao participar de grupos de *networking*. Assim, postulou-se a segunda hipótese de pesquisa: *H2: Há*

relação positiva entre intuição e desempenho de empreendedores participantes de grupos de networking.

2.3 Inteligência emocional e desempenho

A habilidade de inteligência emocional está profundamente entrelaçada com a aptidão para gerir e entender não apenas as próprias emoções, mas também as emoções dos outros. Isso não só influencia positivamente diversos aspectos da vida, como acadêmicos, profissionais e pessoais, mas também impulsiona o sucesso nessas áreas. Conforme Mayer e Salovey (1997) indicam, a inteligência emocional envolve a precisão na percepção, avaliação e expressão das emoções, a habilidade de utilizar sentimentos para melhorar o pensamento, a compreensão emocional e o conhecimento das emoções, e a capacidade de regular as emoções para promover o desenvolvimento emocional e intelectual. Essa visão é corroborada por Ferrándiz et al. (2012), que destacam que indivíduos com uma sólida competência emocional tendem a experimentar uma qualidade de vida, bem-estar e satisfação mais elevados.

Nas organizações, de acordo com os apontamentos de Ferrari e Ghedin (2021), a inteligência emocional (IE) se tornou uma peça fundamental para todos os funcionários, sendo, portanto, essencial a sua presença em diversos domínios, incluindo liderança eficaz, formação de equipes, estabelecimento de uma rede de comunicação interna e externa, desempenho humano, competências sociais e cenários econômicos e políticos. Miao et al. (2020) destacam que as medidas da inteligência emocional estão positivamente relacionadas com o desempenho no trabalho e as principais atitudes no trabalho.

A inteligência emocional desempenha um papel fundamental não apenas na estratégia de gestão de recursos humanos, mas também na definição do perfil de cada indivíduo dentro da organização. Além disso, conforme pontuam Balamohan et al. (2015), ela influencia diretamente processos de recrutamento e seleção, bem como no aprimoramento das práticas de gestão e nos relacionamentos no ambiente de trabalho, e até mesmo nas interações pessoais ao longo da vida. Seu escopo abrange a análise da interação e emoção no ser humano, fornecendo *insights* sobre habilidades dinâmicas e complexas que transcendem conceitos convencionais (Leite, et al., 2019).

Segundo Peña-Sarrionandia et al. (2015), a inteligência emocional aborda os aspectos do manejo emocional mais amplo, considerando o contexto em que o indivíduo identifica, percebe, usa e regula as suas emoções e as de outras pessoas. De acordo com Goleman (2018), Domingues et al. (2018); Santos et al. (2020), as pessoas que conhecem e monitoram seus próprios sentimentos, reconhecem e lidam com os sentimentos dos outros, têm vantagens em todas as áreas da vida. No entanto, a falta de controle emocional impede os indivíduos de produzirem um trabalho contínuo e pensamentos claros.

O estudo de Andrei et al. (2016) aponta que indivíduos que apresentam dificuldades em lidar com os seus próprios sentimentos e emoções, bem como com os sentimentos e emoções das pessoas ao seu redor. Em virtude de diferenças individuais, tais dificuldades resultam frequentemente em conflitos interpessoais. Na concepção de Coronas e Blasco (2017), usar de maneira inteligente as emoções e buscar equilíbrio entre razão e emoção é a primeira atitude para ter um desempenho satisfatório tanto na vida pessoal quanto na profissional. Entende-se aqui emoções não como estados neutros, mas respostas a eventos específicos considerados positivos ou negativos (Guedes & Gondim, 2020), que desempenharam uma função crucial para a manutenção da vida humana (Darwin, 1872).

No contexto organizacional, a habilidade de gerir as emoções tem se tornado cada vez mais essencial para os gestores, dado que enfrentam diversas situações desafiadoras que podem provocar emoções desagradáveis ou sintomas psicológicos angustiantes (Diener et al., 1999; Lizote et al., 2021). Isto implica na avaliação de estratégias para controlar, minimizar ou intensificar respostas emocionais (Mayer et al., 2016; Winardi et al., 2021). O eficaz

gerenciamento emocional está relacionado com o melhor desempenho das tarefas (Rezvani et al., 2018), destacando a importância da inteligência emocional como uma habilidade fundamental para o sucesso dos gestores no ambiente corporativo (Rodrigues & Rebelo, 2021). Levando em consideração que a inteligência emocional desempenha um papel importante na gestão do *estresse* e na resolução de conflitos, habilidades essenciais em ambientes de *networking* e que indivíduos com alta inteligência emocional têm maior probabilidade de lidar com situações desafiadoras de forma construtiva e manter um *mindset* positivo durante o curso, formulou-se a terceira hipótese: *H3: Há relação positiva entre inteligência emocional e desempenho de empreendedores participantes de grupos de networking.*

2.4 Estado de *flow* no trabalho e desempenho

O estado de *flow*, de acordo com Csikszentmihalyi (1990) ocorre quando alguém está completamente imerso em uma atividade desafiadora, conseguindo lidar com todas as exigências da ação devido à clareza dos objetivos e das metas definidas. Swann e Cols (2012), esclarecem que esse estado é caracterizado por intenso foco em uma atividade específica até o ponto em que o indivíduo é totalmente absorvido por ela, sem ser interrompido por qualquer outro pensamento e emoção.

Farina et al. (2018), ao se reportarem ao *flow* no trabalho, salientam que este estado é intrinsecamente agradável e acompanhado por uma ordem na consciência pela qual o indivíduo experimenta clareza de objetivos, concentração completa, sentimentos de controle e de estar totalmente em sintonia com o resultado.

Bakker (2008) já destacava que o estado de *flow* no ambiente laboral é composto por:

- a) absorção: que caracteriza-se por um estado de concentração total, no qual o indivíduo se encontra completamente imerso em seu trabalho e a noção do tempo é distorcida e existe uma perda momentânea de si mesmo;
- b) envolvimento no trabalho: que refere-se ao sentimento de felicidade e à avaliação positiva do indivíduo por seu trabalho e pela sua própria experiência de *flow*; e;
- c) motivação intrínseca: que diz respeito à necessidade do indivíduo de realizar uma atividade de trabalho para seu próprio bem e satisfação, sem necessariamente buscar alguma recompensa extrínseca.

Nakamura e Csikszentmihalyi, (2009) pontuam que, para vivenciar o estado de *flow* no trabalho com maior frequência, é necessário procurar o equilíbrio entre habilidades e desafios, pois este tipo de experiência pode trazer maior satisfação e comprometimento, aspecto relevante no processo de gestão de pessoas. Neste sentido, Harris et al. (2017) enfatizam que o *flow* também é um estado de envolvimento intenso em uma atividade, que tem sido associado a altos níveis de desempenho, confiança, foco, facilidade e automaticidade. Essas colocações convergem com os estudos de Lovelace et al. (2007), ao concluírem que no contexto laboral, o *flow* aparece como um atenuante ao estresse, exaustão e outros malefícios de um ambiente com alto nível de tensão. Assim como, com a pesquisa de Demerouti et al. (2012), que mostrou que as características de *flow* no trabalho proporcionam maior energia e recuperação após a jornada de trabalho. Nesta linha de pensamento, Sgarbossa e Mozzato (2021) enfatizam que a gestão de recursos humanos deve implementar ações voltadas ao bem-estar, satisfação no local de trabalho, gestão flexível e humana, entre outras, para que os trabalhadores vivenciem frequentemente o estado de *flow*.

Diversos autores evidenciaram que o estado de *flow* no trabalho se relaciona positivamente com indicadores de desempenho. O estudo de Demerouti (2006) concluiu que as características motivadoras do trabalho foram preditivas do estado de *flow*. Yan, et al. (2013) destacou que funcionários engajados no trabalho, além de serem mais criativos, entram com maior frequência em estado de *flow*. Nesta linha de pensamento, Baker (2017) destacou que o estabelecimento de objetivos de gestão e desenvolvimento, criação de um clima de confiança,

fornecimento contínuo de reconhecimento, gerenciamento do desenvolvimento dos trabalhadores, realização de avaliações, influenciam o trabalhador ao engajamento e ao estado de *flow* no trabalho.

A pesquisa de Leal (2013) evidenciou influências moderadas e fortes entre os estilos de liderança, as funções de mentoria e os componentes de uma experiência de *flow*. Bakker e Woerkom (2017), argumentaram que se os trabalhadores usarem as quatro estratégias de autodeterminação (autoliderança, elaboração de trabalho, projetar o trabalho para ser lúdico e uso de pontos fortes), além de satisfazerem suas necessidades básicas, facilitam as experiências de *flow* e, por sua vez, aumentam seu desempenho no trabalho.

Kamei (2018), por sua vez, apontou que, em um ambiente organizacional, estar em um estado de *flow* significa um aumento de produtividade, independente da atividade que o profissional estiver executando, pois ele se sente como único e valioso, assim ele dará o seu melhor pois fazer aquilo, lhe deixa feliz. Farina et al. (2018) concluíram que as vivências de *flow* e engajamento se relacionam com atributos pessoais e laborais, gerando resultados superiores nos negócios, no desempenho dos trabalhadores e na satisfação de vida.

O estado de *flow*, nas considerações de Coutinho et al. (2021), pode contribuir de forma significativa para alta *performance* no ambiente organizacional, bem como melhorar as suas relações interpessoais de trabalho e de liderança da equipe.

Com base na teoria descrita e levando em consideração que, ao fomentar um ambiente propício ao estado de *flow* durante as interações de *networking*, os empreendedores podem colher os frutos do engajamento profundo, da colaboração produtiva e do crescimento empresarial sustentável, assim como contribuir para o seu desempenho, foi formulada a quarta hipótese: *H4: Há relação positiva entre estado de flow no trabalho e desempenho de empreendedores participantes de grupos de networking.*

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa, quanto aos meios de investigação, se caracteriza como de campo, cuja etapa de estudo ocorreu com procedimentos de coleta de dados quantitativos por intermédio da aplicação de uma *survey*. Os dados foram coletados em campo uma única vez, caracterizando o estudo como transversal (Hair et al., 2005). *Survey* de amostra cujos dados são sintetizados estatisticamente são característicos de estudos descritivos (Hair et al., 2005).

O questionário, formado por quatro blocos, foi composto por perguntas fechadas em uma escala do tipo *Likert* com sete pontos. O primeiro bloco trouxe a apresentação e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). No segundo, para levantar a percepção dos empreendedores sobre a intuição foi adaptado o modelo de Pretz et al. (2014). O terceiro bloco, por sua vez, referente inteligência emocional, foi adaptado do modelo proposto por Wong e Law (2002). Por fim, o quarto bloco, se referiu a percepção dos empreendedores sobre o estado de *flow* no seu cotidiano de trabalho, sendo utilizado o *Work-Related Flow Scale (WOLF)* de Bakker (2008), adaptado e validado no Brasil por Freitas et al. (2019). Não foi solicitado nome ou qualquer dado que identificasse o respondente.

Os empreendedores submetidos a pesquisa partiram de uma população de 1200 indivíduos que participam de grupos de *networking*, sendo composto por empreendedores de diferentes setores e regiões do Brasil. O contato foi realizado por telefone (*whatsapp*) e, para enviar o questionário, utilizou-se da ferramenta *Google Forms*, obtendo-se 214 respondentes. A coleta de dados ocorreu entre fevereiro e março de 2024.

Após a coleta realizada uma análise do viés do método comum avaliou 15.54%. A normalidade das distribuições os itens foi verificada a partir dos limites [-2,+2] para assimetria e [-3,+3] para curtose (George & Mallery, 2019; Pearson, 1905). A confiabilidade dos instrumentos foi analisada pelo teste alfa de Cronbach (1951). Os resultados mostraram valores para o constructo

de tipos de intuição em $\alpha = 0.78$. Os valores para o instrumento de inteligência emocional foi $\alpha = 0.89$. Para o estado de *flow* no trabalho $\alpha = 0.88$. E para desempenho foi $\alpha = 0.68$.

Na validação das escalas dos constructos teóricos foi aplicada a Análise Fatorial Exploratória (AFE) (Fabrigar & Wegener, 2012) com o método de extração por mínimos residuais utilizando a rotação promax com o número de fatores sendo extraído em base a análise paralela (Çokluk & Koçak, 2016). Os pressupostos de esfericidade e de adequação da amostra foram verificados pelo teste de Bartlett e pelo critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), respectivamente. Foram calculados a carga dos fatores, índice de singularidade, o percentual acumulado da variância e a correlação entre os fatores resultantes.

Para o teste de hipóteses foi aplicada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) (Brown, 2015) observando a covariância fatorial (ϕ) das dimensões, as cargas fatoriais (λ) e covariância residual (δ) dos itens. A qualidade do ajuste nos modelos foi observada pela raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA) com o intervalo de confiança à 90%, pelo índice de Tucker-Lewis (TLI) e qui-quadrado (χ^2) com seus graus de liberdade e nível de significância (p) na AFE, e mais, os índices da raiz quadrada média residual padronizada (SRMR) e o índice de ajuste comparativo (CFI) na AFC.

Foi utilizado como testes post hoc para ajuste da AFC a matriz de correlação dos resíduos observados dos itens. Em todos os procedimentos o nível de significação adotado foi de 5%. Foi utilizada linguagem R (R Core Team, 2022) com auxílio dos softwares jamovi (The jamovi Project, 2022), lavaan (Rosseel, 2018), psych (Revelle, 2019), semPlot (Epskamp, 2017).

4 RESULTADOS

A validação pela AFE do constructo de inteligência emocional confirmou o modelo original do instrumento. Os pressupostos de adequação das medidas ($KMO_{\text{geral}} = 0.85$, $KMO_{\text{itens}} \geq 0.82$) e de esfericidade ($\chi^2 = 1999.55$, $df = 120$, $p < 0.001$) foram atendidos. A Tabela 1 mostra os itens restantes da análise e os resultados da medida de adequação, cargas dos fatores da escala e o indicador de singularidade de cada item. A correlação entre os fatores mostrou índices acima de 0.25 e abaixo de 0.59. E o total da variância acumulada pelos quatro fatores foi de 62.31%. Os índices de ajuste do modelo mostraram $RMSEA = 0.08$ (IC90%: 0.07-0.10), $TLI = 0.90$ e $\chi^2 = 157.33$ ($df = 62$, $p < 0.001$).

Tabela 1

Resultados da análise fatorial para o WLEISS

Dimensão	Sigla	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	s
Regulação da emoção (ROE)	ROE4	0.88				0.21
	ROE1	0.88				0.30
	ROE2	0.87				0.22
	ROE3	0.86				0.29
Avaliação emocional dos outros (OEA)	OEA3		0.85			0.42
	OEA4		0.81			0.25
	OEA2		0.79			0.27
	OEA1		0.61			0.41
Uso da emoção (UOE)	UOE3			0.83		0.27
	UOE2			0.74		0.49
	UOE4			0.70		0.48
	UOE1			0.67		0.58
Avaliação auto emocional (SEA)	SEA2				0.82	0.22
	SEA3				0.82	0.44
	SEA4				0.57	0.44
	SEA1				0.49	0.77

Nota: s: singularidade.

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

O instrumento sobre os tipos de intuição original propunha quatro dimensões. Na validação, a solução encontrada para o modelo válido mostrou três novas dimensões porque agrupou de forma diferente os itens, e ainda, levou à uma diminuição de 29 para 19 itens. A adequação das medidas ($KMO_{\text{geral}} = 0.79$, $KMO_{\text{itens}} \geq 0.63$) e de esfericidade ($\chi^2 = 921.30$, $df = 171$, $p < 0.001$) foram atendidos. O modelo é mostrado na Tabela 2.

Tabela 2

Resultados da análise fatorial para o TIntS

Sigla	Fator 1	Fator 2	Fator 3	s
A8	0.76			0.49
A7	0.73			0.53
A9	0.64			0.61
A3	0.53			0.55
I11	0.51			0.71
I12		0.61		0.61
I8		0.61		0.68
I7		0.50		0.58
HB4		0.46		0.82
I10		0.44		0.62
I5		0.42		0.56
I3		0.42		0.82
I6		0.33		0.85
HA1			0.56	0.76
A4			0.55	0.66
A1			0.53	0.68
HA3			0.52	0.76
I2			0.51	0.64
HB1			0.34	0.85

Nota: s: singularidade. A: afetivo. I: inferencial. HB: holístico-quadro geral. HA: holístico-abstrato.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A correlação entre os fatores mostrou índices acima de 0.27 e abaixo de 0.38. O total da variância acumulada foi de 32.85 %. Os índices de ajuste indicaram $RMSEA = 0.04$ (IC90%: 0.03-0.06), $TLI = 0.90$ e $\chi^2 = 268.15$ ($df = 117$, $p < 0.001$). Essa evidência sugere outra tipologia na amostra. Em razão disso, a análise seguiu considerando cada fator encontrado como um novo tipo de intuição, mas continuou nomeando os tipos pela ordem dos fatores que surgiram na AFE. E por último, o instrumento de estado de *flow* no trabalho validou as três dimensões originais com a exclusão de somente um item da dimensão de prazer no trabalho. Os pressupostos foram atendidos com pela medida de adequação das medidas ($KMO_{\text{geral}} = 0.86$, $KMO_{\text{itens}} \geq 0.76$) e de esfericidade ($\chi^2 = 1330.73$, $df = 66$, $p < 0.001$). A Tabela 3 mostra os resultados.

Tabela 3

Resultados da análise fatorial para o EFT

Dimensão	Sigla	Fator 1	Fator 2	Fator 3	s
Prazer	FPR2	0.93			0.14
	FPR1	0.89			0.14
	FPR4	0.84			0.31
Absorção	FAB3		0.92		0.24
	FAB2		0.82		0.40
	FAB1		0.57		0.61
	FAB4		0.50		0.52
Motivação intrínseca	FMO5			0.78	0.41
	FMO1			0.69	0.55
	FMO2			0.59	0.52
	FMO3			0.51	0.43
	FMO4			0.44	0.77

Nota: s: singularidade.

A correlação entre fatores revelou indicadores entre 0.34 e 0.65. O total da variância acumulada encontrada chegou a 58.04 %. O ajuste do modelo mostrou índices para RMSEA = 0.06 (IC90%: 0.03-0.08), TLI = 0.96 e $\chi^2 = 57.88$ (df = 33, p = 0.005).

Para compor o modelo fatorial confirmatório de modo a testar as hipóteses, as dimensões dos instrumentos foram operacionalizadas em itens pela média das dimensões obtidas durante a AFE. Além disso, o constructo de desempenho foi incluído tal qual é formulado na hipótese como variável dependente. O modelo válido final eliminou as dimensões de uso das emoções e regulação da emoção do WLEISS e o Fator 1 encontrado na EFA durante a validação do TIntS. Os três itens referentes às três dimensões do EFT permaneceram no modelo. A Figura 2 mostra a solução encontrada.

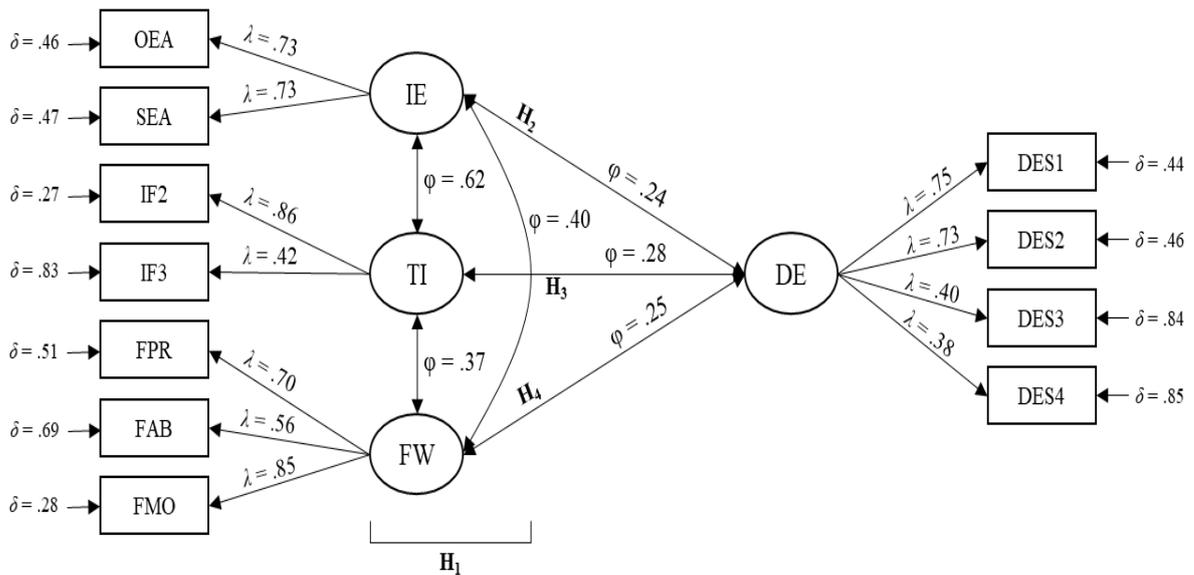


Figura 2. Diagrama de caminhos para o teste das hipóteses

Nota. $p < 0.001$ para todos coeficientes, com exceção para a covariância residual de IF2. λ : carga. δ : covariância residual. ϕ : covariância fatorial. IE: inteligência emocional. OEA: avaliação emocional dos outros. SEA: avaliação auto emocional. IF2: fator 2 encontrado na EFA para o TIntS. IF3: fator 3 encontrado na EFA para o TIntS. FW: flow no trabalho. FPR: prazer no trabalho. FAB: absorção no trabalho. FMO: motivação intrínseca no trabalho. DES: desempenho.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Os indicadores do modelo mostraram os seguintes valores de qualidade de ajuste: RMSEA = 0.05 (IC90%: 0.02-0.07), SRMR = 0.05, CFI = 0.96, TLI = 0.94, $\chi^2 = 58.34$ (df = 38, p = 0.019). Os valores encontrados pelo post hoc foram ≤ 0.15 para os itens restantes na matriz de correlações dos residuais observados.

A H1 que propôs a relação entre os constructos teóricos foi suportada. A relação IE-TI possui força de 0.62 ($p < 0.001$), TI-FW apresentou valor 0.37 ($p < 0.001$) e IE-FW valor 0.40 ($p < 0.001$), todos indicadores com sentido positivo e significativo. A H2 mostrou valores de 0.24 ($p = 0.010$) indicando relação positiva e significativa entre IE e DE, assim, considera-se suportada. A H3 previu relação positiva e significativa entre TI e DE, o valor encontrado de 0.28 ($p = 0.004$) suporta a definição. E por último, a H4 também foi suportada, o valor encontrado na covariância entre FW e DE foi de 0.09 ($p = 0.006$).

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

A tabela 4 apresenta resumidamente o resultado do teste de hipóteses.

Tabela 4*Resumo do teste e hipóteses.*

Hipótese	Constructo Preditor	Constructo Predito	Suporte
<i>H1</i>	Intuição, Inteligência Emocional, Estado de Flow no Trabalho		Suportada
<i>H2</i>	Intuição	Desempenho Empreendedor	Suportada
<i>H3</i>	Inteligência Emocional	Desempenho Empreendedor	Suportada
<i>H4</i>	Estado de <i>Flow</i> no Trabalho	Desempenho Empreendedor	Suportada

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Explorar a relação entre intuição, inteligência emocional e estado de *flow* no trabalho e desempenho dos empreendedores participantes de grupos de *networking* produziu resultados interessantes. Embora as hipóteses de pesquisa tenham sido suportadas, percebeu-se correlação consideravelmente maior entre inteligência emocional e intuição, se comparada a intuição e estado de *flow* no trabalho e a inteligência emocional e estado de *flow* no trabalho. Observou-se também maior relação entre intuição e desempenho empreendedor, se comparado o desempenho empreendedor relacionado a inteligência emocional e ao estado de *flow* no trabalho.

O resultado significativamente maior para a relação positiva entre inteligência emocional e intuição é apresentada na literatura teórica sobre o tema intuição. Embora não tenhamos encontrado estudo similar quanto a método de pesquisa, no estudo de Downey et al., (2006) realizado com mulheres em cargos de liderança, observou-se que as gestoras que apresentavam comportamentos de liderança transformacional eram mais propensas a apresentar níveis mais elevados de inteligência emocional e intuição.

Downey et al. (2006) aponta que a intuição se correlaciona significativamente com as dimensões de reconhecimento e expressão emocional e cognição direta das emoções no ambiente de trabalho. A pesquisa sugere, assim, que a capacidade de identificar os próprios sentimentos e estados emocionais, e expressar esses sentimentos internos aos outros, sendo capaz de incorporar emoções e o conhecimento emocional na tomada de decisões e/ou resolução de problemas estão relacionados ao maior uso da intuição na tomada de decisões (Downey et al., 2006).

A intuição está enraizada em um determinado estado impulsivo nos empreendedores, que reflete o papel das emoções na tomada de decisões (Palumbo et al., 2022). A tomada de decisão intuitiva descreve as escolhas como impulsivas, ou seja, “sentir é fazer”, e nesse contexto, as emoções ativam implicitamente objetivos associados que se manifestam no comportamento (Downey et al., (2006). Por um lado, o pensamento não linear reconhece o papel das emoções, da impulsividade e da paixão na defesa da orientação empreendedora, inspirando assim decisões estratégicas e de gestão afetivamente consistentes (Palumbo et al., 2022).

A disposição dos empreendedores em recorrer ao pensamento intuitivo deriva da sua fé inata no instinto e na inspiração, o que atenua a sua necessidade de racionalidade (Palumbo et al., 2022). Estudos enfatizam que a adoção predominante da abordagem competitiva da intuição e da racionalidade que as entende como modelos de pensamento separados, no entanto sugerem como complementares e interligados, subjacentes à tomada de decisão empreendedora (Sadler-Smith, 2016; Palumbo et al., 2022).

O pensamento intuitivo requer uma preferência pela improvisação, o que contribui para nutrir a centralidade da paixão e da emoção na informação dos processos de tomada de decisão (Palumbo et al., 2022). Tal equilíbrio pode ser alcançado através da fusão do pensamento intuitivo e da lógica de forma harmoniosa de tomada de decisão, que reconhece tanto a necessidade de análise como a importância dos sentimentos subconscientes na formação de escolhas empreendedoras (Palumbo et al., 2022).

Considerando a intuição empreendedora associada a quatro características principais ocorrências além do pensamento consciente, processos associativos e holísticos, afetivamente carregado, e influenciado por experiência e o conhecimento prévio) (Baldacchino et al., 2015), percebe-se a importância do papel das emoções no contexto intuitivo. No estudo de Downey et al. (2006) percebeu-se que as gestoras que relataram não ter clareza sobre os seus sentimentos eram mais propensas a assumir um papel de liderança inativo, enquanto as gestoras que relataram que monitoravam e gerenciavam as emoções, tanto dentro de si mesmas quanto dos outros, seriam capazes de trabalhar com outras pessoas na organização de maneira bem-sucedida. Os empreendedores com melhor desempenho atribuem seu sucesso à sua intuição (Blume & Covin, 2011).

Como resultado da pesquisa, observa-se também como relevante a qualidade dos indicadores do constructo de desempenho empreendedor. Claramente os itens DES1 (interagir com pessoas) e DES2 (passar tempo com pessoas) possuem maior carga fatorial que DES3 (atenção e percepção dos pontos de vista) e DES4 (esconder sentimentos negativos). Observa-se, ainda, que o instrumento de inteligência emocional apresentou fortes propriedades psicométricas. Ressalta-se que o instrumento de tipos de intuição apresentou dimensão adicional, apesar dos resultados apresentados mostrarem validade, percebe-se uma tipologia diferente na amostra estudada que pode ser explorada.

Nesse sentido, como estudos futuros, sugere-se aplicar o questionário em estudos com diferentes populações de pesquisa dentro dos estudos organizacionais (gestores, equipes inovativas, empreendedores de empresas familiares, por exemplo). Sugere-se, ainda, realizar pesquisas qualitativas com empreendedores da mesma população, a fim de aprofundar a compreensão da relação encontrada, especialmente entre inteligência emocional e intuição.

Referências

- Andrei, F., Siegling, A. B., Aloe, A. M., Baldaro, B., & Petrides, K. V. (2016). The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue): a systematic review and meta-analysis. *Journal of Personality Assessment*, 98(3), 261-276.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414.
- Bakker, A. B., & Woerkom, M. V. (2017). Flow at work: a self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1–19.
- Balamohan, P., Tech, M., & Gomathi, S. (2015). Emotional intelligence – its importance and relationship with individual performance, team effectiveness, leadership and marketing effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 120-128.
- Baldacchino, L., Ucbasaran, D., Cabantous, L., & Lockett, A. (2015). Entrepreneurship research on intuition: A critical analysis and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 212-231.
- Batista, J., Gondim, S., & Magalhães, M. (2022). Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 23(2), 1-26.
- Blume, B. D., & Covin, J. G. (2011). Attributions to intuition in the venture founding process: Do entrepreneurs actually use intuition or just say that they do? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 137-151.

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (Second edition). The Guilford Press.
- Çokluk, Ö., & Koçak, D. (2016). Using horn's parallel analysis method in exploratory factor analysis for determining the number of factors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(2), 537-551.
- Coutinho, L. L., Vieira, I. D. P. & Souza, J. D. P. de. (2021). O estado de flow na alta performance de líderes organizacionais. *Brazilian Journal of Development*, 7(8), 83333-83348.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: a psicologia da experiência ideal*. Nova york, NY: Harper Perennial Modern Classics.
- D'andrea, F., Santos, D., Costa, C., & Zen, A. C. (2023). Por que as startups falham em ecossistemas empreendedores emergentes?. *REGEPE Empreendedorismo e Pequenos Negócios*, 12(3), 0-0.
- Darwin, C. (1872). *The expression of the emotions in man and animals*. London, Murray.
- Datu, J. A. D., & Mateo, N. J. (2015). Work-related flow dimensions differentially predict anxiety, life satisfaction, and work longevity among filipino counselors. *Current Psychology*, 36(2), 203-208.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance. The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 266-280.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Domingues, J., Pereira, J. S., Silva, T. M., Delapedra, A. T. F., & Pontes, I. S. (2018). Inteligência emocional do funcionário como substituto da liderança transformacional. *Revista Ciências Administrativas*, 24(3), 1-15.
- Downey, L. A., Papageorgiou, V., & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 250-264.
- Dutta, D. K., & Crossan, M. M. (2005). The nature of entrepreneurial opportunities: understanding the process using the 4i organizational learning framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 425-449.
- Epskamp, S. (2017). *semPlot*: path diagrams and visual analysis of various SEM packages' output. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=semPlot>.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.
- Farh, C. I., Seo, M., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: The moderating role of job context. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 890-900.

- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. do R. & Huts, C. S. (2018). Flow and engagement at work: a literature review. *Psico-USF*, 23(4), 633-642.
- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. do R., & Fagundes, N. N. et al. (2019). Flow e engajamento no trabalho: associações com recursos individuais e contexto laboral. *Avaliação Psicológica*, 18(4).
- Felício, E. S, Santos, R. A. D., & Sousa, E. L. (2023). Relevância da inteligência emocional na rotina laboral da base operacional hoteleira. *Revista Hospitalidade*, 20(1), 356-377.
- Freitas, C. P. P. de.; Damasio, B. F; Haddad, E. J., & Silvia, H. (2019). Inventário de flow no trabalho: evidências de validade da versão brasileira. *Paidéia* [online]. 29(e2901).
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: a simple guide and reference* (6° ed). Routledge.
- Goleman, D. (2018). *O poder da inteligência emocional: como liderar com sensibilidade e eficiência*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Guedes, H. D., & Gondim, S. M. G. (2020). Emoções. In Gondim, S. M. G. *Manual de Orientação e Autodesenvolvimento Emocional* (13-32). São Paulo, Editora Vetor.
- Hair, J., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman Companhia Ed.
- Harris, D. J., Vine, S. J., & Wilson, M. R. (2017). Is flow really effortless? The complex role of effortful attention. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 6, 103-114
- Hodgkinson, G. P. & Sadler-Smith, E. (2018). The dynamics of intuition and analysis in managerial and organizational decision making. *Academy of Management Perspectives*, 32(4), 473-492.
- Jung, C. G. *Personality types*. The portable Jung, p. 178-272, 1971.
- Kamei, H. H. (2018). *Flow e psicologia positiva: estudo de fluxo, motivação e alto desempenho*. (3. Ed.) Goiânia: Editora IBC.
- Koudstaal, M., Sloof, R., & Van Praag, M. (2019). Entrepreneurs: intuitive or contemplative decision-makers?. *Small Business Economics*, 53(4), 901-920.
- Kumar, V. (2018). Impact of emotional intelligence and gender on job satisfaction: An empirical study amongst the employees of HDFC banks in Chandigarh tricity, India. *National Journal of Innovation and Economic Development*, 4(2), 24-31
- Leal, S, E., & Thomaz, J. P. C. F. (2013). *Flow e os fenômenos de mentoria e liderançaem indústrias de injeção de plásticos da Marinha Grande*. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria.
- Leite, E. D., Silva, M. J. P., & Aguiar Pontes, P. H. (2019). O uso da inteligência emocional como ferramenta da gestão pública na tomada de decisões. *Revista Psicologia Saberes*, 8(11), 305-319.
- Lizote, S. A., Teston, S. de F., Régis, E. D. S. O., & de Souza Monteiro, W. L. (2021). Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268.
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, José C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17, 374-387.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educator*. Basic Books. 2016.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (). O modelo de habilidade da inteligência emocional: Princípios e atualizações. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2020). The cross-cultural moderators of the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 1-21
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. Oxford Handbook of Positive Psychology. (2^a ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Orlandi, L. B., & Pierce, P. (2020). Analysis or intuition? Reframing the decision-making styles debate in technological settings. *Management Decision*, 589(1), 129-145.
- Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., Pellegrini, M. M., Petrolo, D., & Manesh, M. (2022). Desembaraçando as implicações do teletrabalho no equilíbrio entre vida pessoal e profissional: uma análise de mediação serial através motivação e satisfação. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1),
- Pearson, K. (1905). Das fehlergesetz und seine verallgemeinerungen durch fechner und pearson: A rejoinder. *Biometrika*, 4(1), 169-212.
- Peña-Sarrionandia, A., Mikolajczak, M., & Gross, J. J. (2015). Making the most of our emotions: integrating emotion regulation and emotional intelligence traditions. *Frontiers Psychology*, 1-78.
- Pretz, J. E., Brookings, J. B., Carlson, L. A., Humbert, T. K., Roy, M., Jones, M., & Memmert, D. (2014). Development and validation of a new measure of intuition: The types of intuition scale. *Journal of Behavioral Decision Making*, 27(5), 454-467.
- R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>.
- Revelle, W. (2022). psych: Procedures for personality and psychological research, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version = 2.2.9.
- Rezvani, A., Barrett, R., & Khosravi, P. (2018). Investigating the relationships among team emotional intelligence, trust, conflict and team performance. *Team Performance Management*, 25(2).
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2021). Análise do impacto das facetas da inteligência emocional (traço) e da confiança nos colegas de trabalho no desempenho de tarefa. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23(3), 470-487.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: an R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Sadler-Smith; E. (2015). The role of intuition in entrepreneurship and business venturing decisions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 1-14.
- Santos, A. A. D. Dornelles, M. & Crispim, S. F. (2020). Emotional salespeople: customer orientation and emotional intelligence. *Revista de Negócios*, 25(1), 56-67.
- Santos, A. P. D., Lizote, S. A., & Teston, S. F. (2023). Flua e deixe fluir: intensidade do estado de flow na área contábil. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 22(1), 0-0.

- Sgarbossa, M., & Mozzato, A. R. (2021). Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. *Revista Administração em Diálogo*, 23(3), 133-152.
- Silva Neto, E., de Lima, O. M. M. M., Höpner, R. V. N., & dos Santos, N. (2023). Intuição como catalisador do empreendedorismo. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(8), 14472-14493.
- Swann, C., Keegan, R. J., Piggott, D., & Crust, L. (2012). A systematic review of experience, occurrence and controllability of flow states in elite sport. *Psych sport & exercise*, (13) 807-819.
- Tagoe, T., & Quarshie, E. M. (2017). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses in Accra. *NursingOpen*, 4(2), 84-89.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>.
- Troise, C., Matricano, D., Canelo, E. et al. (2022). Um exame transnacional de dez anos da dança entre intuição e racionalidade em processos empresariais. *Int Entrep Manag.*, 18(1), 663-692.
- Tudor, M. (2017). Emotional intelligence and job satisfaction: How do they work together?. *Academy of Economic Studies*, 11(1), 756-765.
- Vergara, S. C. (1993). Sobre a intuição na tomada de decisão. *Revista de Administração Pública*, 27(2), 130-157.
- Winardi, M. A., Prentice, C., & Weaven, S., (2021). Revisão sistemática da literatura sobre inteligência emocional e gestão de conflitos. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*.
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Xiaobao, P., Hongyu, C., & Horsey, E. M. (2023). The predictive effect of relative intuition on social entrepreneurship orientation: How do exploratory and exploitative learning and personal identity interact? *Acta Psychologica*, 237, 103951
- Yan, Y., Davison, R. M., & Mo, C. (2013). Employee creativity formation: the roles of knowledge seeking, knowledge contributing and flow experience in Web 2.0 virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 29, 1923-1932.