

**PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE –
SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES**

Sonia Brito-Costa

Universidade de Aveiro, sonya.b.costa@gmail.com

Pedro Bem-Haja

Universidade de Aveiro/ IBILI – Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra/ CINTESIS – Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, pedro.bem-haja@ua.pt

Afonso Alberty

Universidade de Aveiro, afalberty@ua.pt

Ana Gomes

Universidade de Aveiro, anafpgomes@live.com.pt

Florenço Vicente Castro

Universidade da Extremadura, fvicentec@gmail.com

Hugo De Almeida

ISCA-Universidade de Aveiro, hugodealmeida@ua.pt

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.324>

Fecha de Recepción: 25 Octubre 2015

Fecha de Admisión: 15 Noviembre 2015

RESUMO

A presente investigação foi dividida em dois estudos e teve como base conceptual o Modelo de Inteligência Emocional de Mayer e Salovey (1997). No primeiro estudo procurou traduzir e adaptar-se para a população portuguesa o Workgroup Emotional Intelligence Profile - short version (WEIP-S) (Jordan & Lawrence, 2009) e avaliar a sua consistência interna e constância temporal. No segundo estudo, o objetivo foi avaliar a dimensionalidade (como medida aproximada de validade fatorial), a validade de critério, pela comparação concorrente com um instrumento paralelo já validado para Portugal (Trait Meta-Mood Scale - TMMS24 - Queiroz et al. (2005)) e verificar novamente o comportamento da consistência interna. Após o primeiro estudo, o WEIP-S passou a designar-se PIEGT16 (Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho - 16 itens). A amostra do primeiro estudo foi constituída por 150 participantes e a do segundo estudo por 369 participantes, todos jogadores de futebol. Em relação ao estudo 1, foram obtidos bons valores de consistência interna e foi demonstrada a constância temporal do instrumento, uma vez obtidas correlações significativas entre o teste e o reteste. No que diz respeito ao estudo 2, foi extraída uma solução tetra-fatorial com um agrupamento de itens igual à versão original (Jordan & Lawrence, 2009). Quanto à validade de critério concorrente, embora relativamente baixas, as correlações entre as duas formas assumiram significado estatístico, denotando validade de critério. A consistência interna manteve, neste segun-

PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE – SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES

do estudo, valores dentro do recomendado. Os resultados demonstraram que a versão portuguesa do WEIP-S, agora designado por PIEGT16, possui boas características psicométricas.

Palavras-Chave: WEIP-S, TMMS24, Inteligência Emocional, Propriedades Psicométricas, Validação

ABSTRACT

This investigation was split in two separate studies, both based in the Emotional Intelligence Model proposed by Mayer e Salovey (1997).

In the first study, after translating and adapting the Workgroup Emotional Intelligence Profile - short version (WEIP-S) (Jordan & Lawrence, 2009), we evaluated its internal consistency and constancy.

The second study evaluated the dimensionality (as an approximated measure of factor analysis) and the validity of the criteria, by comparison with a parallel instrument already validated for the Portuguese population (Trait Meta-Mood Scale - TMMS24 - Queiroz et al. (2005)) and double checking its internal consistency.

After the first study, the WEIP-S was designated as PIEGT16 - *Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho* - 16 itens (Work Group Emotional Intelligence Profile – 16 items). The sample of the first study consisted of 150 football players and 369 for the second study.

Both internal consistency and constancy were found in study 1, as revealed by the statistical significance of correlations in test-retest.

In study 2, a Four-Factor Model was extracted by grouping the same itens as in the original paper (Jordan & Lawrence, 2009).

Despite the low values observed, both correlations were statistically significant, hence showing concurrent validity, while internal consistency showed regular values.

The results indicate that the WEIP-S's portuguese version (PIEGT16) revealed good psychometric characteristics.

Keywords: WEIP-S, TMMS24, Emotional Intelligence, Validation, Psychometric Properties

INTRODUÇÃO

A participação em equipa concede às pessoas oportunidades para desenvolverem *skills* emocionais. Para uma performance máxima, é necessário que os membros da equipa partilhem informação e interajam, tendo em conta as tarefas que lhe foram distribuídas. No entanto, essa interação possui múltiplos fatores que influenciam a qualidade da equipa, em particular a emoção (Kemper, 2000). Com o intuito de obter o máximo desempenho de uma equipa, é necessária uma seleção cuidada das pessoas com *skills* apropriadas à função que desempenham e que possuam capacidade de entender as necessidades da equipa. A estas *skills* é absolutamente necessário adicionar competências de Inteligência Emocional (IE), que, segundo Jordan & Lawrence (2009), são responsáveis por 80% do sucesso individual. Mayer e Salovey (1997) consideraram a IE como um tipo de inteligência social, mas num âmbito mais amplo, uma vez que inclui não só o raciocínio sobre as emoções nas relações sociais, mas também sobre as emoções internas que são importantes para o crescimento pessoal.

Num contexto de equipa, as competências de inteligência emocional assumem maior ênfase, uma vez que a emoção de um determinado membro é contagiosa e instintivamente se prolifera pelo grupo, afetando a sua dinâmica (Barsade, 2002; Sy, Côté, & Saavedra, 2005; Doherty, 1997; Gouveia et al., 2006).

Alguns investigadores enfatizam que, quando o trabalho requer a interação social, as emoções estão positivamente relacionadas com o desempenho elevado (Druskat & Mount, 2006). Para outros

autores, quanto mais forte a dependência mútua, ou seja, a interdependência entre os indivíduos, mais provável será a invocação, sintonia e partilha de emoções entre eles (Clark, Fitness, & Brissette, 2004; Clarke, 2007; Druskat & Wolff, 2001; Kelly & Barsade, 2001). Jordan e Troth (2004) revelaram que a IE se encontra positivamente relacionada com o desempenho da equipa e é bom preditor na resolução de conflitos em competição. Outras investigações relatam, ainda, que os atletas devem refletir criticamente sobre as suas próprias experiências emocionais ao rever as emoções e o seu impacto no desempenho desportivo, uma vez que estas podem oscilar entre os vários desempenhos e os atletas podem experienciar ambas as emoções positivas e negativas nas duas situações (Botterill & Brown, 2002; Hanin, 1997; Jones, 2003). Em contrapartida, a intensidade emocional pode variar e depende de fatores individuais e situacionais, e, neste sentido, outros investigadores postularam que os atletas precisam de desenvolver aptidões para reconhecer e gerir as suas próprias emoções (Botterill & Brown, 2002; Gaudreau, Nicholls & Levy, 2010; Hanin, 2000; Jones, 2003, 2007; Meyer & Fletcher, 2007; Silvério & Srebro, 2008).

A regulação e gestão das emoções podem relacionar-se estreitamente com o constructo de IE de Salovey e Mayer (1990), que remete para a capacidade de gerir as emoções, usando-as para orientar novos pensamentos e ações. Neste sentido, alguns estudos revelaram a eficácia da IE numa variedade de domínios (Parker, Summerfeldt, Hogan, & Majeski, 2004; Slaski & Cartwright, 2004; Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004), corroborando estudos de meta-análise (Schutte, Malouff, Thorsteinsson, Bhullar, & Rooke 2007; Van-Rooy & Viswesvaran, 2004) que postularam a utilidade da IE no desempenho laboral, sendo este o ponto de partida para que alguns investigadores (Meyer & Fletcher, 2007; Meyer & Zizzi, 2007) desenvolvessem estudos sobre inteligência emocional no âmbito do desporto. Tendo em conta outros estudos recentes (Lane, Thelwell, Lowther, & Devonport, 2009; Ulucan, 2012; Thelwell, Lane, Weston, & Greenlees, 2008), o atleta treinado, e plenamente consciente das suas próprias emoções, possui capacidade de as regular, através da utilização de competências psicológicas, podendo guiar-se pela crença positiva e desejo de sucesso, uma vez que os indivíduos emocionalmente inteligentes tendem a enfrentar com mais sucesso a perceção, avaliação e gestão das mesmas.

Tal como observado, a associação entre a IE e o comportamento que possa ser produtivo em contextos de grupo, levou vários investigadores a examinar a sua aplicação em equipas. Esta aplicação tem sido caracterizada e examinada através de três abordagens diferentes, sendo a mais comum a medição da Inteligência Emocional de cada membro, usando a média das suas pontuações para a definir a pontuação total de uma determinada equipa. Este método baseia-se na suposição de que quanto maior a pontuação total (maior média de inteligência emocional dos membros de uma equipa), mais emocionalmente inteligente será a equipa (Day & Carroll, 2004; Feyerherm & Rice, 2002; Frye, Bennett, & Caldwell, 2006; Offermann, Bailey, Vasilopoulos, Seal, & Sass, 2004)

A segunda abordagem é realizada através do uso de uma medida especializada focada no comportamento em contextos de equipa. Esta abordagem foi iniciada por Jordan e os seus colaboradores, ao desenvolverem o questionário "Workgroup Emotional Intelligence Profile" (WEIP) que serve para avaliar a IE individual e grupal expressa em contexto de equipa (Jordan, Ashkanasy, Hartel, & Hooper, 2002; Jordan & Troth, 2004). A WEIP-S é uma escala de avaliação da IE em grupo e apresenta-se com uma versão reduzida da escala WEIP (Jordan et al., 2002), composta por 16 itens e avalia 4 facetas da IE, a saber: Consciência/ Sensibilidade das próprias emoções, Gestão das próprias emoções, Consciência/ Sensibilização para as emoções dos outros e Gestão das emoções dos outros.

Nesta medida, é pedido aos indivíduos para avaliarem até que ponto conseguem explicar as emoções que sentem aos restantes membros da equipa e se conseguem superar emoções negativas que sentem em relação a um dos membros. Este processo é realizado para avaliarem se reco-

PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE – SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES

nhecem as emoções dos seus colegas e qual a sua influência para gerir as emoções dos restantes membros. Esta medida avalia o nível médio de IE do indivíduo em contexto de equipa e o somatório das médias dos seus membros designa a IE da equipa, sendo que as equipas que apresentem maiores índices de IE são consideradas emocionalmente mais inteligentes.

Por fim, uma terceira abordagem enfatiza que tanto a emoção como a IE ocorrem em múltiplos níveis no contexto de equipa (Ashkanasy, 2003; Druskat & Wolff, 2001; Druskat & Wolf, 2006; Gnett & Agazarian, 2004; Reus & Liu, 2004; Huy, 1999).

Tendo em conta a segunda abordagem de medição da inteligência emocional de uma equipa baseada no modelo de Mayer e Salovey (1997), mas no contexto de grupo, o objetivo deste trabalho é adaptar e validar para a População Portuguesa a Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S) que será designada em Portugal por PIEGT16 (Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho -16 itens).

2. MÉTODOS

2.1. Participantes:

2.1.1. Estudo 1:

A amostra é constituída por 150 atletas masculinos da modalidade de futebol, cuja média de idade se situou nos 20,70 anos (DP= 6,23).

Os constituintes da amostra estavam integrados nas divisões principais do campeonato nacional da respetiva modalidade, que é gerida pela Federação Portuguesa de Futebol. No que diz respeito ao estado civil, 78% dos indivíduos eram solteiros. 62,4% viviam com os pais e quanto ao nível de escolaridade, 40% possuíam o 12º ano.

2.1.2. Estudo 2:

Amostra constituída por 369 atletas masculinos da modalidade de futebol, cuja média de idade se situou nos 19,37 anos (desvio padrão 5,61) com um mínimo de 12 e um máximo de 40 anos.

Os constituintes da amostra pertenciam a 9 clubes e 9 escalões sendo que 67,7% estava integrado nas divisões principais do campeonato nacional da respetiva modalidade, que é gerida pela Federação Portuguesa de Futebol.

Ao nível da posição de jogo, a amostra revelou-se bastante equilibrada: 40 indivíduos (10,8%) ocupavam a posição de guarda-redes; 33 indivíduos (8,9%) defesa-central esquerdo; 32 indivíduos (8,7%) defesa-central direito; 38 indivíduos (10,3%) defesa-lateral esquerdo; 29 indivíduos (7,9%) defesa-lateral direito; 49 indivíduos (13,3%) médio-defensivo; 42 indivíduos (11,4%) médio-ofensivo; 33 indivíduos (8,9%) médio-ala /extremo esquerdo; 28 indivíduos (7,6%) médio-ala/extremo direito e 45 indivíduos (12,2%) ponta-de-lança.

Quanto ao estado civil, 84,3% dos indivíduos eram solteiros, 68% viviam com os pais, e, ao nível da escolaridade, 43,9% possuíam o 9º ano. Constatou-se, ainda, que estes atletas gastavam, em média, 18,66 minutos (desvio-padrão 12,26) nas deslocações para o treino e que treinavam uma média de 86,34 minutos (desvio-padrão 9,83) por dia, sendo que 58,8% da amostra treinava no período da noite.

2.2. Instrumentos:

2.2.1. Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S)

Trata-se de uma versão reduzida, proposta por Jordan e Lawrence (2009), da escala de avaliação da inteligência emocional em contexto de equipa de WEIP (Jordan et al., 2002). Esta versão, que designamos em Português Perfil de Inteligência Emocional em Grupo de Trabalho (PIEGT16), é composta por 16 itens que são avaliados através de uma escala tipo Likert de 7 pontos que varia desde (1) “Discordo totalmente” a (7) “Concordo totalmente”.

Esta medida avalia individualmente 4 facetas da IE, nomeadamente: Consciência /Sensibilidade das próprias emoções (Itens 1,2,3 e 4), Gestão das próprias emoções (Itens 5,6,7,e 8), Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros (itens 9,10,11 e 12) e Gestão das emoções dos outros (Itens 13, 14, 15 e 16).

Na versão final do processo de desenvolvimento do instrumento e estudo das suas características psicométricas, os autores verificaram que em termos de fiabilidade os coeficientes de alfa de Cronbach foram de 0,85 para a faceta Consciência/ Sensibilidade das próprias emoções, 0,77 para a faceta Gestão das próprias emoções 0,81 para a faceta Consciência/ Sensibilização para as emoções dos outros e 0,81 para a faceta Gestão das emoções dos outros e uma boa análise fatorial confirmatória que atesta a validade de constructo do instrumento.

2.2.2. Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

É uma medida de autorrelato da Inteligência Emocional Percebida de Salovey et al. (1995), cuja versão portuguesa (Queirós et al., 2005) é composta por 24 itens que são avaliados através de uma escala tipo Likert de 5 pontos, que varia desde (1) "Discordo totalmente" a (5) "Concordo plenamente".

Esta medida avalia as diferenças individuais, relativamente estáveis, na tendência que as pessoas têm para lidar com os seus estados emocionais e emoções em 3 subescalas: I - Atenção às emoções, que caracteriza a crença dos indivíduos nas suas emoções (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II - Clareza de sentimentos, que se refere à forma como os indivíduos acreditam perceber as suas emoções (itens 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16); III - Reparação do estado emocional, que caracteriza a crença que o indivíduo tem para acreditar na sua capacidade de interromper os estados emocionais negativos e prolongar os positivos (itens 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).

Os pontos de corte para o género masculino são: Atenção (< 21: deve melhorar atenção, presta pouca atenção; de 22 a 32: atenção adequada; >33: deve melhorar a sua atenção pois presta demasiada atenção) ; Clareza (< 25: deve melhorar a clareza; de 26 a 35: clareza adequada, > 36: excelente clareza); Reparação (<23: deve melhorar a sua reparação; de 24 a 35: reparação adequada; >36: excelente reparação).

Os coeficientes de *alfa* de Cronbach para as subescalas da versão portuguesa são: Atenção às emoções = 0,80 (universitários), 0,88 (idosos); Clareza de sentimentos = 0,79 (universitários), 0,83 (idosos); Reparação do estado emocional = 0,85 (universitários), 0,92 (idosos).

Costa (2011), ao averiguar as propriedades psicométricas da versão portuguesa através de análise fatorial numa amostra de atletas de futebol, detetou uma divisão dos *itens* de acordo com a escala original, e encontrou um *alfa* total de 0,89, referindo ainda os seguintes coeficientes para as subescalas: Atenção às emoções (0,86); Clareza de Sentimentos (0,84); Reparação do estado emocional (0,82). No nosso estudo, os valores de *alfa* ficaram acima do aceitável (TOTAL = 0,893; Atenção às emoções = 0,854; Clareza de sentimentos =0,832; Reparação do estado emocional = 0,819).

2.3. Procedimentos:

2.3.1. Estudo 1:

Foi realizado em duas fases distintas: na primeira fase realizou-se a tradução e retro-tradução do instrumento. O processo de adaptação cultural baseou-se nas normas orientadoras propostas por alguns autores (Beaton et al., 2000; Herdman, Fox-Rushby, & Badia, 1998). Numa segunda fase procedeu-se ao estudo da confiabilidade e da estabilidade temporal da versão portuguesa do instrumento.

2.3.2. Estudo 2:

Avaliaram-se as variáveis de validade fatorial (dimensionalidade) e de critério da versão portuguesa do instrumento, verificando-se novamente o desempenho da confiabilidade medida pelo *alfa* de *Cronbach*. Para assegurar a validade fatorial, utilizou-se a análise fatorial exploratória, de forma a observar os padrões de correlação existentes entre as variáveis e utilizar esses mesmos padrões agrupando as suas variáveis em fatores, para verificar de que forma os itens da escala se agrupavam, constituindo diferentes dimensões. Desta forma, utilizou-se a regra mais comum: regra de Kaiser, que diz que a raiz ou valor próprio deve ser superior a 1. A segunda parte desta regra diz que os valores de saturação do item no fator deverão ser superiores a 0.40. A variância explicada deverá ser superior a 42% para que o teste disponha de margens de erro o mais reduzido possível (Fávero et al., 2009; Kahn, 2006; Moreira, 2004; Pallant, 2001; Pestana & Gageiro, 2008).

Foi ainda usada a rotação *Varimax*, um método de rotação ortogonal que pretende que para cada componente principal existam apenas alguns pesos significativos e todos os outros sejam próximos de zero, isto é, o objetivo é maximizar a variação entre os pesos de cada componente principal, daí o nome *Varimax*. Sendo a intenção reduzir as variáveis originais, o método utilizado visa minimizar o número de variáveis que apresentam altas cargas num fator. Apesar de existirem métodos de rotação oblíqua, a mais usada pelos investigadores é a rotação ortogonal, uma vez que mantém os fatores perpendiculares, facilitando a interpretação (Fávero et al., 2009; Hair et., al 2010; Kahn, 2006; Moreira, 2004; Pallant, 2001; Pestana & Gageiro, 2008). Para avaliar a validade de critério foram correlacionadas as duas medidas de IE recolhidas.

Todas as análises mencionadas foram levadas a cabo utilizando o Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 21 para Windows.

3. RESULTADOS

3.1. Estudo 1:

Depois de serem levados a cabo os procedimentos de tradução e adaptação transcultural, assegurando assim a validade de conteúdo do instrumento procedeu-se à avaliação da confiabilidade.

No que diz respeito à consistência interna, indicador de confiabilidade avaliado pelo *alfa* de *Cronbach*, o valor obtido na primeira aplicação foi de 0.835, muito acima do recomendado. Em relação à confiabilidade teste-reteste, a matriz de correlações entre os resultados das dimensões do PIEGT no teste e reteste encontram-se na Tabela 1.

Tabela 1: Confiabilidade Teste-Reteste do PIEGT16

		PIEGT16 Consciência /Sensibilidade das próprias emoções (teste)	PIEGT16 Gestão das próprias emoções (teste)	PIEGT16 Consciência /Sensibilização para as emoções dos outros (teste)	PIEGT16 Gestão das emoções dos outros (teste)
PIEGT16	Correlação de				
Consciência /Sensibilidade	Pearson	,835**	,217**	,276**	,490**
das próprias emoções	Sig.(2caudas)	,000	,008	,001	,000
(reteste)	N	150	150	150	150
PIEGT16	Correlação de				
Gestão das próprias	Pearson	,178*	,851**	,094	,184*
emoções	Sig.(2caudas)	,029	,000	,252	,024
(reteste)	N	150	150	150	150
PIEGT16	Correlação de				
Consciência/Sensibilização	Pearson	,285**	,127	,884**	,205*
para as emoções dos outros	Sig. (2caudas)	,000	,122	,000	,012
(reteste)	N	150	150	150	150
PIEGT16	Correlação de				
Gestão das emoções dos	Pearson	,472**	,153	,178*	,898**
outros	Sig. (2caudas)	,000	,061	,029	,000
(reteste)	N	150	150	150	150

** Correlação significativa ao nível de 0.01

A tabela 2 mostra também uma proximidade dos valores do *alfa* de *Chronbach* no teste e reteste (Teste = 0,835 and reteste = 0,828).

**PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE –
SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES**

Tabela 2: Confiabilidade do Teste-Reteste PIEGT16 e Descritivas.

	N	Min	Max	Média	DP	<i>Alfa Cronbach</i>
Teste						
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	150	4,00	28,00	19,3000	4,68146	
Gestão das próprias emoções	150	10,00	28,00	21,5267	3,94883	0,835
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	150	5,00	27,00	18,9200	4,02429	
Gestão das emoções dos outros	150	9,00	28,00	20,5400	3,75353	
Reteste						
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	150	4,00	28,00	19,3133	4,49181	
Gestão das próprias emoções	150	10,00	28,00	21,5333	3,85068	0,828
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	150	7,00	27,00	18,8533	3,89180	
Gestão das emoções dos outros	150	9,00	28,00	20,6067	3,70180	

3.2. Estudo 2:

No que diz respeito à nova medição de confiabilidade (*alfa de Cronbach*), utilizando a amostra do segundo estudo, foi obtido um resultado de 0,802, que não melhorava com a eliminação de qualquer item. No que diz respeito às dimensões do PIEGT, apenas *Gestão das próprias emoções* não obteve um valor aceitável de consistência interna (Tabela 3).

Tabela 3: Consistência Interna do PIEGT16 e suas dimensões

	Nº Itens	<i>Alfa Cronbach</i>
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	4	0,838
Gestão das próprias emoções	4	0,625
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	4	0,813
Gestão das emoções dos outros	4	0,871
PIEGT16 total	16	0,802

3.3. Análise Fatorial:

Para analisar a dimensionalidade do PIEGT16, foi realizada uma análise fatorial exploratória com o método PCA, rotação varimax com normalização de Keiser e supressão de itens com saturação inferior a 0,4. Foram obtidos valores do KMO e esfericidade de Bartlett dentro do recomendado

(KMO=0.867; ESF, $p < 0.01$). Relativamente às comunalidades, constatou-se que praticamente todos os itens explicaram pelo menos metade da variância das variáveis originais ($> 0,5$).

Tomando em conta o critério de Kaiser (Eigenvalues $>1,0$), verificou-se a existência de 4 fatores que representam cerca de 64% da variância total acumulada. No que respeita aos fatores extraídos por análise fatorial, o fator 1 explicou 18,19% da variância e agregava os itens 13, 14, 15, 16. O fator 2 explicou 16,96% da variância e era composto pelos itens 1, 2, 3, 4. No que coaduna ao 3 fator, este explicou 16,33 % da variância e era constituído pelos itens 9, 10, 11, 12. O 4 e último fator explicou 12,29 % da variância e juntou os itens 5, 6, 7, 8. Tendo em conta a solução tetra-fatorial obtida e a distribuição dos itens por fatores, não foram registadas diferenças com a versão original do questionário.

3.4. Validade de critério concorrente do PIEGT16 / TMMS24

Ao correlacionar as duas medidas de IE, foram registadas correlações significativas entre as dimensões da PIEGT16 e da TMMS24. A matriz correlacional detalhada encontra-se na tabela 4.

Tabela 4: Validade de Critério (concorrente) PIEGT16 face à TMMS24 (matriz correlacional)

		TMMS24		
		Atenção às emoções	Clareza de sentimentos	Reparação do estado emocional
PIEGT16				
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	Correlação de Pearson	,319**	,408**	,311**
	<i>p</i> (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	360	360	360
Gestão das próprias emoções	Correlação de Pearson	,242**	,179**	,410**
	<i>p</i> (bicaudal)	,000	,001	,000
	N	360	360	360
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	Correlação de Pearson	,367**	,349**	,274**
	<i>p</i> (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	360	360	360
Gestão das emoções dos outros	Correlação de Pearson	,288**	,357**	,355**
	<i>p</i> (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	360	360	360

** Correlação significativa ao nível de 0.01

4. DISCUSSÕES E CONCLUSÕES

4.1. Estudo 1:

Na generalidade, os indivíduos consideraram que o instrumento apresentou uma linguagem acessível e um formato claro, não revelando dificuldades ou ambiguidades na compreensão, quer a nível das instruções, quer a nível do conteúdo do item do questionário, considerando o instrumento adequado. De acordo com a metodologia descrita, não foram efetuadas alterações, obtendo-se, assim, a validação semântica e de conteúdo da versão portuguesa, revelando um elevado nível de

PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE – SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES

consenso na versão final Portuguesa do PIEGT16. A avaliação da confiabilidade e da estabilidade temporal foi testada através da análise do coeficiente de confiabilidade *Alfa* de *Cronbach* e da correlação entre os *scores* obtidos no primeiro preenchimento e os *scores* resultantes do segundo preenchimento, quatro semanas depois. No que diz respeito ao *Alfa* de *Cronbach*, segundo Pestana e Gageiro (2008), para se obter uma boa confiabilidade é necessário um valor maior ou igual a 0,7, tendo o valor obtido no presente estudo sido bem acima do recomendado. A confiabilidade teste-reteste foi obtida devido à existência de uma correlação elevada entre os *scores* das duas aplicações e pela aproximação dos valores absolutos dos *Alfas* de *Cronbach*.

4.2. Estudo 2:

Prosseguindo com a análise da confiabilidade, no segundo estudo foi novamente obtido um valor de *Alfa* de *Cronbach* da escala total acima do aceitável ($\alpha = 0.802$) e muito perto do encontrado no estudo original de Jordan & Lawrence (2009). Ainda assim, na dimensão *Gestão das próprias Emoções*, o valor do *alfa* não chegou aos 0.7; contudo, segundo DeVellis (2001), nas ciências sociais pode ser utilizado o ponto de corte de 0.60. Tendo em conta os resultados, foi atingida uma boa consistência interna, o que, segundo Pasquali (2003), mostra a boa confiabilidade do instrumento e permite a sua utilização, quer em contexto clínico, quer em investigação.

No que diz respeito à dimensionalidade do PIEGT, a solução da versão portuguesa obteve uma saturação e comportamento dos itens igual à escala original. Apesar de apenas se poder verificar a validade de construto com uma análise fatorial confirmatória, o resultado obtido, além de mostrar validade fatorial, fornece-nos pistas acerca da validade de construto.

Em relação à validade de critério, esta foi avaliada pela comparação concorrente com o TMMS24, que funciona como prova paralela, já aferida e validada para a população portuguesa.

Apesar de relativamente baixas, as correlações entre os dois instrumentos foram estatisticamente significativas, sendo este resultado um bom indicador de validade de critério, uma vez que ambos os instrumentos e as suas dimensões avaliam o mesmo fenómeno.

Perante os resultados supramencionados, conclui-se que o PIEGT16 é um instrumento adequado, ao nível da sua confiabilidade e validade, com o qual se podem realizar investigações em diferentes âmbitos, particularmente no universo desportivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotion in organizations: A multilevel perspective. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Research in multi-level issues: Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Vol. 2, pp. 9-54). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Barsade, S. (2002). *The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior*. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Botterill, C., & Brown, M. (2002). Emotion and perspective in sport. *International Journal of Sport Psychology*, 33, 38-60.
- Clark, M. S., Fitness, J., & Brissette, I. (2004). Understanding people's perceptions of relationships is crucial to understanding their emotional lives. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Emotion and Motivation* (pp. 21-46). Malden: MA: Blackwell Publishing.
- Clarke, N. (2007). Can We Develop Emotional Intelligent Managers through Team learning? *Paper presented at 'The Eighth International Conference on HRD Research and practice Across Europe*. England Oxford. 27-29 June 2007.
- Day, A., & Carroll, S. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behavior. *Personality & Individual Differences*, 36 (6), 1443-1458. DOI 10.1016/S0191-8869%2803%2900240-X.

- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and Applications*. New Park, CA: Sage
- Doherty, R. (1997). The Emotional Contagion Scale: A measure of individual differences. *Journal of Nonverbal Behavior*, 21, 131-154. DOI 10.1023/A:1024956003661.
- Druskat, V., & Wolff, S. (2001). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 79 (3), 81-90.
- Druskat, V., Sala, F., & Mount, G. (2006). *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Fávero, L., Belfiore, P., Silva, F., & Chan, B. (2009). *Análise de Dados: Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões*. 1. ed. Rio de Janeiro: Campos Elsevier, 2009.
- Feyerherm, A., & Rice, C. (2002). Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), 343-362. DOI 10.1108/eb028957.
- Frye, C., Bennett, R., & Caldwell, S. (2006). Team emotional intelligence and team interpersonal process effectiveness. *Mid-American Journal of Business*, 21(1), 49-56.
- Gantt, S., & Agazarian, Y. (2004). Systems-centered emotional intelligence: Beyond individual systems to organizational systems. *Organizational Analysis*, 12(2), 147-169.
- Gaudreau, P., Nicholls, A., & Levy, A. (2010). The ups and downs of coping and sport achievement: An episodic process analysis of within-person associations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 298-312.
- Goleman, D. (2002). *Primal leadership*. Boston: Harvard Business School Publishing.
- Gouveia, V., Singelis, T., Guerra, V., Riviera, G., & Vasconcelos, T. (2006). O sentimento de constrangimento: evidências acerca do contágio emocional e do gênero. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 329-337.
- Hair Jr., et al. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. 5ª.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hanin, Y. (2000). *Successful and poor performance and emotions*, In: *Emotions in sport*. Ed: Hanin, Y. Champaign : Human Kinetics. 157-188.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Huy, Q. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, 24 (2), 325-345. DOI 10.5465/AMR.1999.1893939.
- Kahn, J. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34, 684-718. DOI 10.1177/0011000006286347.
- Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130. DOI 10.1006/obhd.2001.2974.
- Kemper, T. (2000). Social models in the explanation of emotions. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2ªed., pp. 45-58).
- Jones, M. (2003). Controlling emotions in sport. *The Sport Psychologist*, 17, 471-486.
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2007). Mental Toughness: An examination of Olympic and world champion performers. *The Sport Psychologist*, 21, 243-264.
- Jordan, P., Ashkanansy, N., Hartel, C., & Hooper, G. (2002). Workgroup emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214. DOI 10.1016/S1053-4822(2)00046-3.
- Jordan, P., Ashkanansy, N., Hartel, C., & Hooper, G. (2002). Workgroup emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Jordan, P., & Troth, A. (2004). Managing emotions during team problem solving: Emotional

**PORTUGUESE VERSION OF WORKGROUP EMOTIONAL INTELLIGENCE PROFILE –
SHORT VERSION (WEIP-S): PSYCHOMETRIC PROPERTIES**

- Intelligence and conflict resolution. *Human Performance*, 17 (2), 195-218. DOI 10.1207/s15327043hup1702_4.
- Jordan, P., & Lawrence, S. (2009). Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15, 452–469.
- Lane, A., Thelwell, R., Lowther, J., & Devonport, T. (2009). Relationships between emotional intelligence and psychological skills among athletes. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 37, 195-202.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey y D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and EI: Educational implications* (pp. 3–34). New York: Basic Books.
- Meyer, B., & Fletcher, T. (2007). Emotional intelligence: A theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19, 1-15.
- Meyer, B., & Zizzi, S. (2007). Emotional intelligence in sport: conceptual, methodological, and applied issues. *Mood and human performance: Conceptual, measurement, and applied issues* (pp. 131-154). Hauppauge, New York: Nova Science.
- Martinent, G., Ledos, S., Ferrand, C., Campo, M., & Nicolas, M. (2015). Athletes' regulation of emotions experienced during competition: A naturalistic video-assisted study. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 4(3), 188-205. DOI 10.1037/spy0000037
- Moreira J. (2004). *Questionários: teoria e prática*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Offermann, L., Bailey, J., Vasilopoulos, N., Seal, C., & Sass, M. (2004). The relative contribution of emotional competence and cognitive ability to individual and team performance. *Human Performance*, 17(2), 219-243. DOI 10.1207/s15327043hup1702_5.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. Buckingham: Open University Press.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos Testes na Psicologia e na Educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Parker, J., Summerfeldt, L., Hogan, M., & Majeski, S. (2004). Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36, 163-172. DOI 10.1016/S0191-8869(03)00076-X.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaridade do SPSS*. 5ª Ed. Lisboa: Sílabo.
- Queirós, M., Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., Carral, J., & Queirós, P. (2005). Validação e fiabilidade da versão portuguesa modificada da Trait Meta-Mood Scale. *Psicologia, Educação e Cultura*, 9 (1), 199-216.
- Reus, T., & Liu, Y. (2004). Rhyme and reason: Emotional capability and the performance of knowledge-intensive work groups. *Human Performance*, 17(2), 245-266.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211. DOI 0.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.
- Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvey, C., & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In A. J. W. Pennebaker (Eds.). *Emotion, Disclosure, and Health* (pp. 123-154). New York: Bantam Books.
- Silvério, J., & Srebro, R. (2008). *Como ganhar usando a cabeça*. (4.ª ed., pp.187-293). Coimbra: Quarteto.
- Slaski, M. & Cartwright, S. (2002). Health performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 18, 63-68. DOI 10.1002/smi.926
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress,

- health and performance. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 19(4), 233-239. DOI 10.1002/smi.979
- Schutte, N., Malouff, J., Thorsteinsson, E., Bhullar, N., & Rooke, S. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42, 921-933. DOI 10.1016/j.paid.2006.09.003.
- Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the Leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 295-305. DOI 10.1037/0021-9010.90.2.295.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473. DOI 10.1037/0022-3514.94.2.292.
- Thelwell, R., Lane, A., Weston, N., & Greenlees, L. (2008). Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport & Exercise Psychology*, 6, 224-235. DOI 10.1080/1612197X.2008.9671863.
- Ulucan, H. (2012). Investigation of the Emotional Intelligence Levels of the Athletes in Different Branches in Terms of Some Demographic Variables, *Journal of Advanced Social Research*. 2 (2), 67-79.
- Van-Rooy, D., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95. DOI 10.1016/S0001-8791(03)00076-9.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 371-399.

