



UC/FPCE—2009

Universidade de Coimbra

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Inteligência Emocional:

Principais Instrumentos de Medida

Ana Maravilha. acmaravilha@gmail.com

Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações sob a orientação do Professor Doutor Paulo Renato Lourenço

Inteligência Emocional: Principais Instrumentos de Medida

Resumo

A presente monografia tem como intuito uma reflexão detalhada dos principais instrumentos de medida que surgiram ao longo dos últimos anos, com o objectivo de avaliarem o constructo da inteligência emocional dos sujeitos. Na persecução deste objectivo foi apresentada em primeiro lugar, uma breve referência da evolução histórica do conceito, respectivo enquadramento teórico dos principais modelos, fazendo referência os autores que mais se destacaram nesta temática. Posteriormente foi realizada uma breve exposição de alguns dos instrumentos considerados pelos autores da inteligência emocional, de maior relevo e fidedignidade, denominados na literatura de instrumentos de medida de auto-relato e de desempenho.

Tendo como referência os vários estudos realizados, os resultados apresentados e as respectivas conclusões que foram formuladas pelos seus autores, concluímos que apesar de toda a primazia e destaque dado ao estudo e aplicabilidade da inteligência emocional na actualidade, existem consideráveis lacunas na validade dos instrumentos que permitem avaliá-la. Apesar da actual importância dada e proliferação no contexto social e organizacional destes instrumentos, como sinónimo de identificação de competências nos sujeitos que permitam um maior lucro para as organizações, uma melhor reprodução das relações entre os sujeitos nos vários domínios sociais, existem ainda muitas questões por responder. Verificamos que os instrumentos que hoje em dia são os mais popularizados e aplicados, são pouco considerados pela comunidade científica, pela falta de informação e de dados apresentados que permitam uma análise concreta da sua validade como instrumentos que possibilitem avaliar fidedignamente as competências de inteligência emocional dos sujeitos.

Palavras-Chave: *inteligência; inteligência emocional; instrumentos de avaliação;*

Abstract

This monograph is with view a detailed reflection of the main instruments of measure emerged over recent years, with the aim of assessing the construct emotional intelligence of the subject. In pursuit of this objective was presented in the first place, a brief reference to the historical development of concept, its theoretical framework of main models, making reference to authors who most on this issue. Later was conducted a brief exposure to some of the instruments made by authors of EI, major and trust, called in literature self measuring instruments and performance reporting.

With reference to the various studies, the results and conclusions, which were raised by their authors, we found that despite all the primacy and emphasis given to the study and applicability of EI at present, there are considerable gaps in the validity of the instruments that enable you to evaluate it. In spite of the current importance given the proliferation in organizational and social context of these instruments, identification of skills in the subject that allow a greater profit for organizations, better proliferation relations between social subject in multiple domains, there are still many issues unanswered. The instruments that are the most popularized and applied, are not considered by the scientific community by the lack of data and information submitted to allow an analysis concrete for its validity as instruments for assessing faithfully EI of competences.

Key Words: intelligence, emotional intelligence, instruments of measure

Agradecimentos

Não fazia sentido, começar este espaço de agradecimento a todas as pessoas que directa ou indirectamente contribuíram para esta monografia, sem em primeiro lugar agradecer ao Professor Doutor Paulo Renato, como professor e orientador, pela disponibilidade, paciência e acima de tudo, por nunca ter deixado de estar presente nos momentos mais indecisos da minha vida académica, a quem para sempre ficará a minha gratidão.

A todos os professores do NEFOG que ao longo dos cinco anos de curso, nos ensinaram e prepararam para uma vida cheia de conquistas e desafios, agradeço todos os ensinamentos que me deram, porque tornaram a minha vida profissional, que implica desafios constantes, bem mais fácil. Não queria deixar de referir a Dr.^a Alice, pela simpatia, disponibilidade e acima de tudo pelo sorriso... Obrigada. Á minha família, sem excepção, porque assim se definem, como um todo, pela paciência, ensino, carinho e por estarem sempre presentes em todo este meu percurso de vida. Um agradecimento especial aos meus pais e irmão, porque foram eles que permitiram todas as oportunidades e dão significado ao que sou.

Aos meus colegas de trabalho, em quem descobri bons amigos, que me ajudaram, ensinaram e me “agarram” no dia a dia. Por nestes últimos dois anos, terem sido o meu apoio, pela disponibilidade com que sempre e prontamente me ajudaram, para eu acabar este meu percurso. Como de uma vida académica não levamos só um sonho e um curso, ás minhas duas meninas, por se terem tornado o meu chão, quando o caminho parece acabar, encontrarem a minha razão ou emprestarem-me a delas, quando a minha se perde... por tudo, tudo mesmo, o meu muito obrigada...

A todos os que não referi, mas que fazem parte deste meu caminho
OBRIGADA!!

Índice	1
Introdução	2
I – Posição do Problema	3
II- Revisão da Literatura	4
1. O Que é a IE	
1.1- Definições do Constructo	4
- Enquadramento Histórico	
- Evolução histórica do tema IE	
- Os modelos teóricos mais importantes	
- Críticas a algumas das abordagens à IE	
2. Instrumentos de Medida de IE	14
2.1- Os instrumentos de medida de desempenho	
2.1.1 – Principais instrumentos de desempenho	15
2.1.2 – Síntese das qualidades psicométricas dos Instrumentos de medida de desempenho	19
2.2- Os instrumentos de medida de auto-relato	
2.2.1 – Principais instrumentos de auto-relato	25
2.2.2 Síntese das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida de desempenho	31
3. Comparação entre os instrumentos de medida de desempenho e os instrumentos de medida de auto-relato	37
III – Conclusões	44
Bibliografia	47

I – Introdução

Ao longo do estudo da IE podemos definir três principais linhas condutoras, até ao estudo do constructo na actualidade. Os primeiros trabalhos e ideias do conceito da IE sustentaram a sua base e fundamentação teórica, desenvolvendo-se modelos teóricos onde se começaram a descrever as competências essenciais que deveria ter um sujeito, considerado emocionalmente inteligente. Uma vez definida e argumentada a perspectiva teórica dos autores, surgiu uma segunda fase, de criação dos instrumentos de avaliação que permitissem medir o nível de IE dos sujeitos de forma fidedigna. Uma síntese das mais importantes questões na avaliação da IE introduziu importantes aspectos da validade e fiabilidade usados como critérios que permitiam avaliar os instrumentos psicométricos.

Neste domínio, não existe ainda uma única linha condutora, mas sim várias, pelo facto de se ter assistido a um proliferar destes instrumentos de avaliação muitos dos quais persistem sem terem provado a sua validade psicométrica.

Nesta dissertação propomos uma breve revisão desta perspectiva de avaliação da IE uma análise detalhada dos vários instrumentos que foram sendo apresentados como instrumentos que permitiam avaliar o constructo, as suas validades, e a sua utilidade como potenciais preditores do sucesso dos sujeitos pessoal e profissional bem como na avaliação das diferentes características da IE com outros testes, como por exemplo com os testes de personalidade.

II – Posição do problema

Uma sociedade em pleno século XXI caracterizada pela rentabilidade, produtividade da sua economia e o destaque dado aos papéis sociais dos sujeitos, qualquer “ferramenta” que seja intitulada como um meio de obtenção rápido e eficaz de atingir estes parâmetros, poderíamos arriscar dizer, que seria facilmente proclamada e aceite.

Procuramos cada vez mais, soluções imediatas e rentáveis que nos permitam sustentar uma postura competitiva no nosso meio laboral e social. Que aceitação teria, neste contexto, uma teoria apelidada pelos seus autores como capaz de identificar e medir as competências dos sujeitos, que permitam reconhecer quem poderia ter um sucesso pessoal e profissional, (com interesse para as organizações) e por outro lado, os que de todo conseguiriam atingir os objectivos propostos no seu desempenho pessoal e profissional? Esta questão pode ser analisada à luz deste novo conceito da IE. Num campo em que os processos de selecção das empresas são complementados com uma avaliação dos candidatos, através da aplicação de testes psicotécnicos e consequentemente realizados processos de avaliação de desempenho, que mais valia traria para as organizações instrumentos de medida, que à priori, logo no processo de selecção identificassem os perfis “ideias”? Desde as primeiras definições do conceito (IE) às suas fundamentações teóricas, vários autores, tentam agora, sustentar a fidedignidade dos instrumentos criados com o objectivo de medir a IE.

Tendo como referência, os dois principais modelos deste constructo, existe efectivamente e com base nos resultados das investigações realizadas, um ou mais instrumentos que possam ser denominados como um bom instrumento de medida das competências dos sujeitos? Haverá diferenças entre os instrumentos que pretendem avaliar a IE e os actuais testes de personalidade, ou estamos a falar de duas medidas que no fundo avaliam o mesmo? Serão os instrumentos com uma maior aceitação e proliferação social, os que efectivamente apresentam uma maior validade teórica e psicométrica?

Serão estas e outras questões que procuramos tentar responder no decorrer desta dissertação.

III – Revisão da literatura

1. O que é a I.E.

1.1- Definições do Constructo I.E.

Com o intuito de redigirmos uma abordagem mais esclarecedora acerca do constructo de IE, consideramos pertinente iniciar esta revisão literária com um breve enquadramento do conceito de inteligência, pela sua complementaridade ao tema.

O conceito de inteligência desenvolveu-se essencialmente no último século com Lewis Terman, professor da Universidade de Stanford, mentor e criador do principal teste capaz de medir o Quociente de Inteligência (QI). Em 1918 (com a 1ª Guerra Mundial) realiza-se a primeira administração em massa de testes que permitiram avaliar o QI dos soldados americanos. Quase 50 anos depois (1958), David Wechsler cria a WAIS (escala que permitiu medir a Inteligência de sujeitos adultos). Começa a reconhecer-se um longo caminho dado à importância dos aspectos não cognitivos da inteligência. Segundo a definição de Wechsler a inteligência é definida como *“a maior e mais global capacidade do sujeito para agir apropriadamente, pensar racionalmente e lidar com o seu meio envolvente”* (Wechsler, 1958, p.7). Segundo o autor, seria pertinente serem tidas em conta no estudo da inteligência as capacidades afectivas e cognitivas, admitindo que deveriam ser consideradas como critérios da inteligência geral, sendo peremptório no mesmo artigo ao afirmar que estes factores deveriam ser considerados não como admissíveis, mas sim necessários (Wechsler, 1943 cit in Cherniss, 2002).

Thorndike foi um pioneiro na teoria e consequente investigação no domínio da inteligência, nomeadamente, através de várias investigações iniciais sobre a inteligência nos animais, as quais permitiram posteriormente, alargar os seus estudos e conhecimentos à inteligência do homem. Segundo o referido autor, através de uma combinação entre a natureza (que abrangia a hereditariedade e a consequente exposição ao ambiente) e as experiências do nosso quotidiano, alguns sujeitos teriam uma maior quantidade e

especificidade de conexões neuronais, quando comparados com outros sujeitos, numa mesma situação, em que os primeiros poderiam ser considerados, mais inteligentes.

Em 1920, Thorndike propõe um modelo de inteligência, o qual inclui não apenas os factores intelectuais tradicionais, mas também o que ele designou de inteligência social. Sugeriu que a inteligência podia ser organizada em três dimensões: mecânica, abstracta e social. Definiu a inteligência mecânica como a capacidade de gerir certos mecanismos; a inteligência abstracta seria a capacidade de gerir e compreender ideias e simbologias; a inteligência social como a capacidade de compreender e gerir as pessoas, ou seja, de saber lidar com os outros sujeitos em determinados contextos sociais (Newsome, Day & Catano, 1999; Dulewicz, Higgs, Slaski, 2003). Salientando a sua teoria sobre inteligência, Thorndike refere “ *A inteligência varia consoante as várias situações que surgem ao longo da vida (...), um homem não possui apenas um tipo de inteligência, ao invés, tem vários tipos de inteligência. A sua capacidade para raciocínios numéricos pode ser elevado e a sua capacidade para raciocínios verbais ser fraca*”. Segundo Landy (2005), se Thorndike tivesse algo para dizer aos investigadores actuais da inteligência emocional (IE) referiria que: “... para muitas das actividades de inteligência como resposta aos comportamentos e vontades do ser humano, uma situação com intervenientes reais seria essencial, visto requerer capacidades, tempo de resposta, contacto visual, voz e a expressão gestual interveniente em determinadas situações (Landy, 2005). Na década de 20, Thorndike teria conceituado a inteligência social como a “ sabedoria em contextos sociais” (Roberts, 2001).

Os instrumentos criados para medir as diferenças individuais nesse constructo falharam em alcançar uma medida satisfatória, dada a dificuldade em encontrar julgamentos sociais precisos, bem como critérios externos para realizar estudos de validade (Richards, Mendoza & Nascimento, 2002). A sua denominação de inteligência foi definida por vários autores de simplista, em especial por Landy (2005) que teve uma posição crítica sobre as teorias defendidas por Thorndike,

argumentando que Thorndike não conseguiu comprovar e promover o valor da inteligência social (Ashakansy & Daus, 2005).

Em 1983, Gardner na sua teoria sobre inteligências múltiplas¹, (trata-se de uma teoria mais descritiva do que experimentalmente testada), segundo a qual, constam não apenas as capacidades verbais e matemáticas, como também duas variedades pessoais. Esta teoria acaba por introduzir uma definição de inteligência denominada de *inteligência intrapessoal* relacionada com as competências sociais, previamente defendidas por Thorndike, e de certo modo emocionais (visto considerar que um sujeito poderia aceder aos seus sentimentos) que, segundo o autor influenciavam o sucesso individual dos sujeitos (Dulewicz, Higgs, Slaski, 2003). Gardner defendeu que uma concepção da IE sem a considerar parte integrante de uma inteligência geral, seria errado e inapropriado (Mayer, 2001).

É no entanto com Salovey & Mayer (1990) que surge pela primeira vez a expressão *inteligência emocional*, justificando a necessidade da consolidação de um novo constructo, diferente dos existentes até então, de inteligência e de personalidade. Argumentaram que a inteligência social, defendida por Thorndike está relacionada com um constructo mais abrangente, do qual faz parte um conjunto de capacidades diferentes das tradicionais definições de inteligência (Newsome, Day & Catano, 1999).

Segundo os mesmos autores, os sujeitos diferenciavam-se uns dos outros num determinado tipo de inteligência social, vinculada ao conhecimento das suas próprias emoções (capacidade para descrever, expressar ou comunicar os seus sentimentos), e à gestão das emoções (gerir as emoções de modo a serem canalizadas o mais favoravelmente ao sujeito em determinada situação); no reconhecimento das emoções de terceiros (demonstrando sensibilidade e atenção aos sinais não verbais dos outros), e no controlo das relações sociais (eficácia interpessoal) (Roberts, Mendoza, & Nascimento, 2002). Juntamente com Caruso definem o conceito como a “ (...) *capacidade para reconhecer o significado das emoções e suas inter-relações, assim como raciocinar e resolver problemas baseados nas mesmas. A IE está*

¹ Teoria das Inteligências Múltiplas que combina os aspectos cognitivos e emocionais de inteligência (Derksen, et al., 2002; Newsome, Day & Catano, 1999)

envolvida na capacidade de perceber emoções, assimilá-las, avaliá-las e geri-las, com base nos sentimentos” (Mayer, Caruso & Salovey, 2000, p.267).

Em 1995, é publicado por Goleman, o livro “*Inteligência Emocional*”, que ao ter tido uma repercussão mundial proporcionou um maior destaque no reconhecimento social do conceito IE. Goleman descreve a IE como o melhor preditor de sucesso dos indivíduos num contexto social e organizacional. No entanto, nunca se referiu ao conceito como sendo algo novo. Numa das muitas definições dadas por Goleman, a IE era considerada como “ *um conjunto de capacidades que incluem o auto-controlo, zelo e persistência juntamente com a capacidade de auto-motivação*” (Newsome, Day & Catano, 1999).

Mais recentemente Kunnanatt (2004), referindo-se a um artigo que escreveu acerca da IE ser a nova ciência das relações interpessoais define-a como “ *a capacidade dos sujeitos em usarem as emoções como uma ferramenta para gerir as relações interpessoais no meio social que os rodeia*” (Kunnanatt, 2004, pág. 489). Usando a IE e o comportamento de modo racional e emocional os sujeitos precisam de desenvolver competências necessárias, denominadas por competências de IE (op cit). Segundo a sua teoria estas competências são classificadas em duas categorias: *competências pessoais* (os processos internos do sujeito) que incluem duas subcategorias denominadas por auto - consciência e auto-regulação; e as *competências sociais* que por sua vez definem a nossa capacidade em lidar com os outros, neste caso, constituídas pelas subcategorias denominadas de consciência social e influência social (Goleman, 1995; Mayer & Salovey, 1997). Entende-se por auto – consciência, a capacidade para detectar, delinear as emoções que vão ocorrendo ao sujeito; auto – regulação, como a capacidade do sujeito para usar o seu conhecimento com o intuito de regular de um modo equilibrado os comportamentos delineados racionalmente e emocionalmente; consciência social, como a capacidade de saber o que se passa com os outros, muitas das vezes designada também por empatia; influência social como a capacidade de um determinado sujeito influenciar e causar mudanças de comportamento positivas nos outros através do uso das suas

competências relacionais (liderança, comunicação e assertividade). Estas quatro competências estão segundo o autor, sempre presentes num determinado sujeito detentor de inteligência emocional (Kunananatt, 2004).

Não deveríamos descurar, na referência anterior a Goleman, David McClelland² que fazia parte de um grupo crescente de investigadores que levantaram a questão, da escassez de testes conhecidos e aplicados de inteligência que permitissem identificar as competências necessárias para se ser bem sucedido na vida, dando como exemplo, os testes que permitiam avaliar o QI (considerado como um fraco preditor do desempenho de determinado sujeito no contexto laboral)³.

Goleman conseguiu despertar a curiosidade e atenção do mundo, especialmente no contexto organizacional, criando a expectativa de apreender estratégias de criarem organizações físicas e “ (...) *emocionalmente inteligentes*” (Mayer, 2001). Corroborando esta ideia, autores como Roberts, Flores- Mendonza e Nascimento (2002) referem que a associação feita entre a IE e o sucesso profissional tem contribuído para o interesse no tema, devido à “suposição” (segundo os autores) de que os sujeitos que possuem uma melhor gestão das próprias emoções são aqueles que provavelmente serão os mais bem sucedidas no mercado de trabalho e apresentam uma melhor qualidade de vida.

As pioneiras teorias de Darwin acerca da importância das expressões emocionais como meio de sobrevivência e adaptação (1872), a descrição de Thorndike acerca da inteligência social e a sua importância para o desempenho dos sujeitos (1920), bem como as investigações de Wechsler (1940) que permitiram verificar a influência dos factores não cognitivos, ao que o autor denominou de “ *comportamentos inteligentes*” tiveram uma significativa relevância

² Psicólogo e Docente na Universidade de Harvard

³ Um bom exemplo foi o estudo realizado (1950) em que foi aplicada uma bateria de testes de avaliação do QI a uma amostra de estudantes da Universidade de Berkeley. No estudo, ficaram concluídos resumos, avaliações de especialistas das suas capacidades e consulta de algumas fontes como a *American Men and Women of Science*. Verificou-se, segundo os seus autores que as competências emocionais e sociais dos sujeitos eram mais importantes para o sucesso profissional e prestígio dos sujeitos, que os resultados obtidos pela avaliação do QI. (Feist & Barron, 1996).

no que levou ao surgimento do modelo de Bar-On (Bar-On, 2006). Segundo o modelo, ser inteligente no contexto social e emocional, é efectivamente percebermo-nos e expressarmo-nos com o intuito de interagirmos e percebermos melhor os outros, permitindo uma abordagem mais eficaz do sujeito aos desafios propostos. Esta definição do ponto de vista do sujeito baseia-se especificamente em três fundamentos a referir: capacidades intrapessoais dos sujeitos (conhecerem -se a si próprios); perceberem os seus pontos fortes e fracos; e em expressar dos próprios sentimentos e pensamentos de um modo construtivo. No domínio interpessoal os principais fundamentos da teoria passam pela capacidade do sujeito lidar com as emoções, sentimentos e necessidades dos outros, estabelecerem e manterem comportamentos de cooperação, construção que permitam a criação de relações de interesse e satisfação mútuo.

A Enciclopédia de Psicologia Aplicada em 2004 sugeriu que efectivamente seriam três as principais teorias sobre a IE inseridas em duas principais correntes: a teoria defendida por Mayer e Salovey, *modelo das capacidades* que define o constructo como a capacidade de perceber, gerir e usar as emoções, de modo a facilitar os pensamentos dos sujeitos e medida através de um instrumento que se caracteriza como uma medida de desempenho (Mayer et al., 2002). A segunda teoria seria a defendida por Daniel Goleman (1998), *modelo misto* centrado nas características individuais da personalidade dos sujeitos (Bar-On, 2001; Goleman, 1995,1998; Petries & Furnham, 2001). Goleman definiu o constructo como um conjunto de competências e capacidades dos sujeitos que permitem gerir de um modo positivo ou negativo o seu desempenho e cujo instrumento de medida correspondente à teoria se insere nas medidas de auto-relato (Boyatzis et al., 2001). Tal como o modelo de Goleman, também o modelo de Bar-On (1997), pode ser inserido nos modelos mistos. O autor define um conjunto de competências, características e facilitadores sociais e emocionais interrelacionados, que interferem com os comportamentos designados de inteligentes, cujo instrumento de medida se caracteriza como uma medida de auto-relato (op. cit).

O modelo misto, um dos mais conhecidos na literatura⁴, também faz referência às capacidades do sujeito no processamento e aplicação da informação emocional, no entanto, o modelo combina estas capacidades com outras características e traços da personalidade como o optimismo, motivação e a capacidade de estabelecer relações interpessoais (Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006).

Críticas a algumas das abordagens da IE

A ciência e respectivos cientistas tem sempre como máxima agir com responsabilidade, visto considerarem que as suas teorias têm de ser sempre suportadas por dados concretos, evidentes e alargados a uma percentagem significativa da população considerada.

Frank Landy (2005), um dos principais autores que inferiu várias críticas ao constructo da IE, considerava como inválida a relação defendida por vários autores (ex: Thorndike), entre a inteligência social e a IE.

Sobre esta afirmação de Landy, tendo como referência os modelos de IE de Goleman, Mayer e Salovey, poderíamos considerar esta afirmação do autor, apenas com uma base numa diferença de perspectivas. Enquanto que Goleman, concordaria de alguma forma com esta questão, Mayer e Salovey (2000) que investiram muito do seu tempo a tentar distinguir a IE dos conceitos de inteligência social refutariam esta afirmação. Acabariam por considerar que a IE, que tem como base essencialmente as emoções (reações emocionais que se dão em alguns circuitos cerebrais) poderia ser finalmente considerada uma *boa* inteligência. Mas na verdade, das afirmações que apresentaram, não fizeram uma distinção efectiva do constructo com outros tipos de inteligência (incluindo a inteligência social) (Ashkanasy, Daus, 2005).

Os defensores da implicabilidade da IE na educação e no mercado de trabalho não foram relutantes em sugerir quais os critérios

⁴ Acerca da popularidade no campo social e organizacional de que o livro editado por Goleman em 1995 "Emotional Intelligence", Goleman (1998) referiu: "há demasiados manuais práticos que exageram imenso nas promessas de aperfeiçoamento da inteligência emocional. Embora esses livros sejam, certamente, bem-intencionados, perpetuam ideias tipicamente erradas sobre a forma adequada de se desenvolverem capacidades emocionais."

e o modo como os líderes deveriam ser “escolhidos” e, como os respectivos planos curriculares na educação deviam ser desenvolvidos. Landy considerou este tópico, algo bastante precipitado, pelo facto de, em alguns casos a credibilidade científica das teorias ser comprometida por afirmações e aplicações prematuras. Refere a título de exemplo o autor Daniel Goleman que em 1998, publicou um artigo na revista *Harvard Business*, onde apresenta os resultados de uma investigação realizada por si, em que mostrava claramente que todos os líderes tinham uma característica comum e possuíam uma elevada IE. No resumo da sua investigação, concluiu que era evidente que a IE é primordial para uma “boa liderança” (Goleman, 1998 pág. 94). Através de investigações do *modus operandi* de cerca de 500 organizações, que realizou em parceria com o HayGroup, o autor do best-seller “ *Working with Emotional Intelligence*” concluiu que a IE é um preditor tão mais importante, quanto qualquer outro, na predição do desempenho dos trabalhadores, do mesmo modo que pode ser aprendida e desenvolvida através de programas de formação e treino, referindo que o que distinguia uma empresa de sucesso das restantes era a IE dos seus colaboradores (Goleman, 1998 cit In Landy, 2005). Contudo, segundo Landy (2005) e na mesma ordem de pensamento, sobre a falta de cientificidade nas afirmações que eram divulgadas por alguns autores, acrescenta sobre estas linhas de conclusão apresentadas por Goleman, que estas afirmações descuravam por completo, a realização de uma análise inferencial dos resultados, que efectivamente suportassem empiricamente as suas conclusões. Acrescenta ainda, que seria pertinente colocar questões e obter as respostas sobre os estudos realizados, em critérios como a caracterização da população alvo, os critérios usados de selecção da população, o que entendia o autor e como definia uma empresa de sucesso (seria apenas a IE que distinguiria uma empresa de sucesso das restantes empresas com menor notoriedade) e por fim, se estes resultados eram indicativos apenas da empresa que tinha sido alvo da investigação ou alargados a outras empresas (Landy, 2005).

Também Caputi, Chan e Ciarrochi (2000) defensores do modelo das capacidades, refutam a afirmação de Goleman, com base nos

resultados que obtiveram numa investigação que realizaram, em que concluíram, ao contrário do que Goleman afirmou, que o QI, por vezes, pode ser mais importante que a IE no desempenho profissional.

Locke (2005) no mesmo artigo, também apresenta algumas críticas à IE. Para este último, os sujeitos não são capazes de lidar com as próprias emoções. Tendo como base, uma prévia análise à literatura de Descartes (o autor defendia a separação da mente e do corpo), actualmente, em termos científicos esta afirmação não faz sentido. Este facto pode ser verificado, no livro de Damásio “ O erro de Descartes “ em que o autor dá o exemplo de um paciente que sofrera alguns danos na zona cerebral associada às experiências emocionais. Nos testes que foram aplicados ao paciente após os danos, para avaliar o seu QI, o paciente obteve resultados elevados, no entanto, quando exposto a determinadas situações em que tinha de tomar uma simples decisão, o paciente não conseguia executar a tarefa. Damásio concluiu que apesar de ter um QI elevado, o paciente seria incapaz de ter uma vida perfeitamente autónoma (Ashkanasy, Daus, 2005).

Segundo Matthews e colaboradores (2002) a sociedade actual tentou sempre a glorificação da inteligência abstracta como um ponto de partida para outros atributos dos sujeitos. Em determinado momento a IE foi considerada uma visão alternativa na vertente educacional e do meio laboral (Landy & Conte, 2004 cit in Landy, 2005).

Do mesmo modo muitos dos opositores defenderam que, se a IE suplantava o QI, ter-se-ia uma sociedade enfraquecida, afirmação esta considerada por Landy (2004) reveladora de uma certa ingenuidade por parte dos seus autores. Uma outra questão prendeu-se com o facto que não ser, de todo possível, explicar através da IE a totalidade dos comportamentos evidenciados pelos sujeitos, sendo por este facto necessário, equacionar um maior número de preditores. Segundo o autor, para considerar esta afirmação correcta, teria de se pressupor uma nova questão, sobre o facto de estes novos preditores, efectivamente promoverem boas predições dos respectivos instrumentos. Baseando-se nos poucos estudos realizados que procuraram comparar a IE com outros potenciais preditores (como exemplo a personalidade) segundo Landy, as respectivas conclusões

demonstradas não permitiram afirmar a veracidade desta informação. De acordo com Landy e Conte, as várias investigações realizadas sobre o constructo, contribuíram muito pouco ou nada na tentativa de predição dos resultados nos ambientes laborais, anteriormente previstos pelo GMA (questionário de personalidade). Quanto à questão da validade dos estudos realizados, ainda o mesmo autor considerou-os, de reduzida validade no que concerne ao estudo da IE. Acrescentam que a ambiguidade das definições da IE tornaram a objectividade do constructo ainda mais dúbia, pelo que, os investigadores deveriam focar-se mais na compreensão da liderança e no desenvolvimento de atitudes e comportamentos organizacionalmente denominados e considerados de positivos (Ashkanasy, Daus, 2005).

Quanto à análise conceptual e da validade psicométrica dos vários testes que foram sendo aplicados e defendidos pelas duas principais correntes da IE, Conte sugere que o ideal seria que, quer as teorias defendidas quer os vários instrumentos de medida criados não sofressem (como se evidencia) constantes reformulações. De modo a sustentar este ponto de vista, acrescenta que, se torna inviável e muito mais difícil, que uma determinada teoria venha a emergir, quando as suas bases teóricas são constantemente postas em questão, ao mesmo tempo que, as várias análises das estruturas e validades dos instrumentos de medida são impossíveis, visto os respectivos critérios e variáveis serem constantemente alterados (Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Barchard, 2003; Brackett & Mayer, 2003 cit in Landy, 2005) refutam Conte neste último ponto, referindo que “ *acreditamos que este argumento não é uma crítica válida, muito menos para os modelos das capacidades da IE. O modelo representa o processo de desenvolvimento de um determinado constructo, como qualquer outra teoria deveria fazer*”. Na refutação a Landy, acrescentam que no desenvolvimento de um determinado constructo devem sempre ser considerados quatro etapas: 1- o constructo é primeiro que tudo proposto na literatura académica (tal como foi apresentada a IE por Mayer e Salovey (1990). 2- começam a surgir os primeiros debates sobre a temática em questão, revisões das literatura e propostas de novas ideias sobre a apresentada inicialmente, começando a despertar

uma necessidade, de se realizarem as primeiras análises psicométricas e, conseqüentemente, a criação das primeiras medidas de avaliação (como no caso da IE surgiu o MEIS por Mayer) (1999). As análises da validade do constructo e da sua consistência interna (quer sejam positivos ou negativos) são publicados na literatura académica, de modo a poderem ser analisados por peritos da área. Por fim, após as respectivas análises dos dados a teoria inicialmente apresentada e conseqüente instrumento de medida, sofrerão alguns reajustes, tal como se verificou no MEIS, que após a revisão dos seus autores, passou a ser o MSCEIT (2002) (Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test) mantendo a sua estrutura até 2005 (Daus & Ashkanasy, 2005).

2- Instrumentos de Medida de I.E.

A IE aparenta teoricamente possuir uma definição clara, porém as dimensões que a caracterizam também podem ser encontradas noutros constructos sobejamente conhecidos na psicologia clínica. A título de exemplo deste facto, está a definição dada por Mayer e colaboradores (2000), que faz referência tanto aos aspectos cognitivos (percepção, compreensão de emoções) como aspectos sociais (gestão das emoções). Bar-On (1997) por seu lado, prefere rotular a IE como uma “competência emocional”. O EQ-I (instrumento de avaliação criado pelo autor) por exemplo, permite avaliar a responsabilidade social, tolerância ao stress, controlo dos impulsos, entre outros. Eventualmente, o facto do conceito ser muito abrangente, talvez seja a causa da dificuldade da validade psicométrica dos instrumentos criados para avaliar a IE.

Petrides e Furnham (2001), defenderam que a IE podia ser conceituada de duas maneiras, conforme o tipo de medição: *medidas de auto-relato* (permitem avaliar habilidades de auto percepção e tendências comportamentais) e as *medidas de desempenho* (avaliam as capacidades de processar informações detentoras de emoções) (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002). As medidas baseadas no auto-relato, requererem que o examinando ao longo da aplicação do teste vá

informando o examinador sobre as emoções que tem, provocadas por diversas situações e, portanto, o próprio testando informa o seu nível de inteligência emocional; as medidas de desempenho, tal como o próprio nome indica, baseiam-se no desempenho dos sujeitos. Neste caso, solicita-se ao examinando que resolva certas tarefas que envolvem determinadas emoções, com o objectivo de identificar as suas próprias emoções e perceber as emoções dos outros sujeitos, envolvidos na mesma tarefa, que permitem reconhecer respostas socialmente adequadas (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

Tendo como referência o objectivo desta dissertação, iremos de seguida enumerar e descrever sucintamente, os vários instrumentos de medida que foram sendo criados pelos vários autores, centrados numa avaliação fidedigna do constructo da IE. Será dado especial relevo aos instrumentos mais referenciados pela literatura como o MCSEIT, EQ-i e o ECI.

2.1.1 Os instrumentos de medidas de desempenho

A LEAS - Escala de níveis de consciência emocional

Escala formada por 20 cenas que provocam quatro tipos de emoções (raiva, medo, felicidade e tristeza). Após a visualização de uma cena, o examinando é questionado sobre a sua postura, sentimentos e como na sua opinião se sentiram os restantes examinandos quando confrontados com as cenas apresentadas. Avalia as respostas dadas, atribuindo a cada resposta os valores de uma escala de Likert de 0 a 5, cujo valor, por sua vez, corresponderia ao nível de consciência emocional do sujeito (Lane, Quinlan, Schwartz & Zeitlin, 1990 cit in Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

MEIS- The Multifactor Emotional Intelligence Scale:

Questionário Multifactorial de Inteligência Emocional.

Concebido por ser uma escala multifacetada de inteligência emocional elaborada por Mayer, Caruso e Salovey, (1998) enquadra-se nas medidas designadas de execução e de desempenho (Salovey et al., 1999) Segundo os seus autores este teste permite a avaliação das capacidades de desempenho dos sujeitos em tarefas relacionadas com a

IE (Mayer & Salovey, 1997). Com vantagem em comparação com outros instrumentos de medida da IE, Mayer e Salovey defendem que, os resultados obtidos se baseiam na capacidade real do sujeito de execução e desempenho numa determinada tarefa e, não apenas, na sua crença sobre estas mesmas capacidades (Pacheco, Fernández-Berrocal & Navas, 2004).

Constituído por 402 itens, que se encontram subdivididos em quatro escalas e doze subescalas, a designar: 1- *percepção das emoções*: a escala pretende avaliar a capacidade do sujeito em perceber e diferenciar as emoções, tendo em conta, a consideração de vários estímulos. Composta por quatro subescalas (oito faces, oito fotos, oito músicas, oito designs gráficos gerados por computador e seis narrativa-histórias). Cada subescala contém entre 42 a 48 estímulos, que representam, uma diversidade de emoções (raiva, tristeza, felicidade, medo, repugnância e surpresa). Aos participantes é solicitado determinar os sentimentos que representam os estímulos, baseados numa escala que vai de 1 a 5 (1- não está presente de certeza a 5- presente de certeza); 2- *assimilação das emoções*: permite avaliar a capacidade do sujeito em comparar as emoções e identificar aquelas que são contrárias ou influenciam outras sensações e pensamentos, assim como, em manter emoções que facilitem uma determinada acção ou pensamento. A escala contém duas subescalas (sinestesia – composta por seis cenas e sessenta estímulos; sentimentos enviesados, composta por quatro cenas e vinte e oito itens). Na primeira subescala, solicita-se aos participantes que imaginem uma determinada situação e consequente emoção e, logo de seguida, terão que descrever as emoções sentidas na escala correspondente. Quanto à segunda subescala (sentimentos enviesados) os participantes tem de imaginar os sentimentos de uma personagem descrita num determinado cenário (ex. medo), tendo posteriormente que julgar esta personagem fictícia em sete traços (ex: agressiva, confiável) utilizando uma escala de 1 (não descreve definitivamente a personagem) a 5 (descreve definitivamente a personagem); 3- *compreensão das emoções*: avalia a capacidade do sujeito em perceber a importância de determinadas emoções ou as razões que as justificam. A escala contém quatro subescalas: 1-

combinações de emoções (oito cenas, oito itens), em que os participantes são questionados sobre quais as combinações de emoções básicas que correspondem a emoções mais complexas; 2- progressões (oito cenas, oito estímulos) em que os sujeitos avaliam a progressão e intensificação das emoções através de uma análise temporal. Ambas as escalas são de resposta múltipla; 3- transições (quatro cenas, 24 itens) que avalia a compreensão do modo como as emoções num determinado momento, passam para uma outra emoção distinta. As alternativas de resposta representam seis tipos de emoções (aceitação, medo, raiva, antecipação, surpresa e desapontamento). A resposta é dada utilizando uma escala de cinco pontos, desde 1 extremamente improvável a 5 extremamente provável; 4-relatividade (quatro cenas e quarenta estímulos) em que se representam encontros sociais entre duas pessoas fictícias. Solicita-se ao sujeito que julgue dez sentimentos, provavelmente caracterizados nas cenas apresentadas, considerando a mesma escala usada na subescala anterior (transições); 4- Gestão das emoções: escala que pretende avaliar a capacidade do sujeito voltar a um estado de equilíbrio, após ter passado por uma situação de stress, ou a capacidade de aliviar o stress ou conflito, de um outro sujeito. Contém duas subescalas: 1 gestão dos outros, em que se solicita aos sujeitos que avaliem planos de acção para ajudar personagens fictícias que precisam de ajuda. A resposta é dada considerando uma escala de cinco pontos (1 extremamente ineficaz a 5 extremamente eficaz). A segunda subescala – auto-gestão, é semelhante à subescala anterior, no entanto nesta escala o sujeito focaliza-se apenas em si e não nos outros (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

Um dos problemas do questionário identificados pelos seus autores (Mayer et al., 1999) está relacionado com o sistema de pontuação. No caso dos testes de inteligência, a pontuação atribuído às escalas está dependente do sujeito responder acertadamente aos itens. A resposta esperada é a previamente determinada pelo autor do teste, baseado em conhecimentos e questões cientificamente aceites. Sendo neste tópico que Conte direcciona um das suas críticas ao instrumento. Considera pouca objectividade nas respostas aos itens que os autores

da medida consideram como “ respostas certas” (Ashkanasy, Daus, 2005)

Mayer e Colaboradores (2000) para responder à questão de como avaliar os itens que envolvem conteúdo emocional, considerando-as apenas como correctas ou incorrectas, propuseram três sistemas de pontuação: pelo consenso (através da comparação da resposta do sujeito, com a resposta dada em consenso por um grupo), pontuação pelos especialistas (a resposta do examinando é comparada com o critério de um grupo de especialistas em emoções), e por último a pontuação pelo alvo (o sujeito avalia as emoções em tempo real, ou seja, enquanto estas estão a decorrer).

Segundo os autores, a introdução destes três sistemas de pontuação permitiriam, com um certo grau de precisão, que as respostas correctas pudessem ser discriminadas das respostas erradas, tornando possível a medição do constructo, obtendo correlações positivas entre os métodos (Mayer, Caruso & Salovey, 2000; Mayer, Salovey & Caruso, 2000 cit in Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002; Pacheco, Fernández-Berrocal & Navas, 2004).

MSCEIT

Os problemas de precisão do MEIS levaram Mayer, Salovey e Caruso a uma reestruturação do instrumento de avaliação da qual surgiu o MSCEIT, apenas com 141 itens, distribuídos por duas áreas (experiências da IE e estratégias da IE). As áreas experimental e estratégica medem a capacidade dos entrevistados em adquirirem e manipularem a informação emocional. A primeira fornece um índice, da capacidade dos inquiridos perceberem a informação emocional, relatarem as sensações dos outros sujeitos por meio de cores, usando posteriormente essa informação como meio facilitador do pensamento. A segunda, fornece um índice da capacidade dos inquiridos compreenderem a informação emocional, usando-a estrategicamente para executar planeamentos e autogestão. Com uma grelha de respostas de 1 (infeliz) a 5 (muito feliz) (Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test).

Até ao momento (evidenciadas na literatura) foram realizadas duas revisões do instrumento (Mayer, Salovey & Caruso, 2000b). Na versão do MSCEIT 1.1, foram substituídos alguns subtestes como a música, histórias, sentimentos enviesados, relatividade e gestão das emoções dos sujeitos e auto-gestão das emoções, que foram os que precisamente e, tendo em conta os dados já aqui mencionados, contribuíram no valor factorial dos factores e que tendo em conta os valores deveriam ter permanecido. No entanto, não existe qualquer suporte bibliográfico que suporte ou esclareça esta alteração. A versão 2.0 do MSCEIT apresenta já menos itens em cada subteste do que os modelos anteriores. A selecção de índices com maior índice de precisão do MSCEIT da versão 1.1 permitiu que os coeficientes de precisão dos subtestes do MSCEIT da versão 2.0 fossem ligeiramente superiores aos valores apresentados pelos subtestes da versão anterior.

2.1.2 – Síntese das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida de desempenho

LEAS – Não foram encontrados na literatura, referências a investigações realizadas tendo como instrumento de medida o LEAS, inicialmente apresentado.

MEIS – De modo a corroborar a possibilidade de medir a IE com o inicial MEIS, Mayer e colaboradores realizaram dois estudos. No primeiro estudo, avaliaram 503 sujeitos, com idades compreendidas entre os 17 e 70 anos, a maior parte deles com o grau de licenciatura. No contexto avaliativo, a amostra foi dividida em pequenos grupos e o respectivo teste aplicado individualmente. Através dos valores obtidos no índice de precisão da avaliação dos especialistas, que ficaram entre os coeficientes de alpha de cronbach de .35 e .86, indicando que o instrumento não apresenta uma consistência interna⁵ de grau aceitável

⁵ A precisão dos questionários, na sua maioria depende da consistência interna e respectiva validade. Na teoria clássica, a consistência interna é entendida como o grau em que as diferenças individuais dos sujeitos, ao longo das pontuações dos testes são indicativas das diferenças, consideradas reais dos sujeitos, no tratamento dos resultados totais do questionário mais do que os mais variados erros. Empiricamente, a liberdade de tratamento dos erros pode ser indexada quer pela consistência interna (grau da relação entre os vários itens do teste, indicada pelo índice do Alpha de Cronbach) e a consistência temporal que consiste na avaliação do tempo em que as pontuações obtidas pelos

Inteligência Emocional: Principais Instrumentos de Medida
Catarina Maravilha (acmaravilha@gmail.com) 2009

pela psicometria (Anastasi & Urbina, 1997 cit in Roberts, Richard; Mendoza, Cármen & Nascimento, Elizabeth, 2002), e no facto, de que, a precisão do instrumento depende do sistema de pontuação usado. Para verificar se o constructo era estável, analisaram a convergência entre os sistemas de pontuação (consenso e especialistas) em todos os subtestes do MEIS, verificando-se que as correlações variaram entre os .16 e .95, verificando-se um acordo acima de .52 em mais de metade das provas. Tais resultados, não se confirmaram suficientemente convincentes, além de indicarem que em algumas provas, os sujeitos ditos “ comuns” tem uma avaliação dos itens oposta à avaliação dada pelos ditos “ especialistas”.

Um outro estudo foi realizado por Roberts, Zeindner e Matthews (2001) com uma amostra de 704 sujeitos, estagiários da força aérea americana utilizando o MEIS, TSDI (Trait-Self Description Inventory) juntamente com mais dois testes criados apenas para esta população (ASVAB- Armed Services Vocational Aptitude Battery e o AFQT – Air Force Qualifying Test). Foram aplicados na investigação, tal como no estudo de Mayer e colaboradores em 2000, ambos os sistemas de pontuação (por consenso e por especialistas). Na consequente análise dos resultados verificaram-se magnitudes diferenciadas de correlação entre a pontuação do consenso e a pontuação dos especialistas, dependendo da tarefa .78 para a escala da compreensão das emoções, .66 para a escala de assimilação das emoções; .43 na escala que avalia a gestão das emoções e por fim .02 na escala de identificação das emoções. Podemos aferir, tendo em conta os resultados supracitados (alpha de cronbach), que a análise da consistência interna apresentou índices de precisão nas escalas de percepção, compreensão e gestão das emoções. Contudo, os autores referem que alguns subtestes das escalas de compreensão e gestão das emoções apresentaram índices de precisão baixos, dando como exemplo, o subteste de progressões, que obteve .3. Quanto à análise factorial confirmatória da investigação, tendo em atenção quer a pontuação dos especialistas, quer a pontuação dos sujeitos do senso comum, depreenderam que um modelo de quatro factores é mais

itens permanecem estáveis (avaliada pelo teste-reteste) (Dimitrov, 2002 cit in MacCann; Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

plausível do que de três factores, como anteriormente sugerido por Mayer e colaboradores (2000).

Os mesmos autores realizaram um outro estudo, agora com uma amostra de 229 sujeitos, com idades compreendidas entre os 12 e 16 anos, de modo a compararem os dados obtidos com o primeiro estudo, contrapondo uma população adolescente com a população adulta do primeiro estudo. Os resultados da comparação entre os dois estudos, apontaram diferenças significativas nos resultados obtidos pelas amostras, levando Caruso, Mayer e Salovey a afirmarem que, tal como o desenvolvimento cognitivo, as diferenças encontradas entre estas duas amostras de idades etárias distintas, vem comprovar que o critério de desenvolvimento da IE é influenciado pela idade cronológica dos sujeitos (Mayer, Caruso & Salovey, 2000). No entanto, de mencionar que os dados que foram evidenciados apenas demonstram que houve diferenças dos resultados obtidos entre grupos com idades distintas e não diferenças no desenvolvimento, visto tratar-se de um estudo transversal e não longitudinal (Roberts, Richard; Mendoza, Cármen & Nascimento, Elizabeth .2002).

Em 2005, os resultados obtidos nas investigações realizadas por Palmer e colaboradores vem em certa medida questionar efectivamente, o critério desenvolvimental defendido por Mayer, Caruso e Salovey (2000), pela inexistência de relações estatisticamente significativas, entre os resultados globais do MSCEIT e a idade, que permitissem concluir, o anteriormente defendido de que o grau de IE de um sujeito, seria influenciado ou determinado pela idade (Silva, 2007).

Tal como outros investigadores, Ciarrochi e colaboradores (2000) também se interessaram pelos instrumentos de medida, evidenciados pelos seus autores, como capazes de medir a IE fidedignamente. No artigo “ *A critical evaluation of the emotional intelligence construct*” Ciarrochi, Chan & Caputi (2000) pág. 542, apresentam um conjunto de condições, que segundo os autores deveriam ser equacionadas e satisfeitas, quando se afirma por exemplo que o MEIS mede a IE. As subescalas devem ser fidedignas, e todas elas devem ter o seu peso apenas num só factor, que neste caso seria a emoção (Mayer et al., 1999); os resultados do sexo feminino devem ser

superiores comparados com o sexo masculino (investigações anteriores demonstraram que as mulheres obtêm melhores pontuações na percepção das emoções) (Mayer & Geher, 1996); o teste deve apresentar valores de correlação com um número significativo de variáveis de critério, o que significa que os sujeitos que apresentam valores razoáveis de IE devem ser mais inteligentes (se considerarmos que todas as definições de inteligência foram devidamente avaliadas e consideradas), bem como apresentam valores elevados em empatia (percebem mais claramente as emoções dos outros), revelam abertura aos sentimentos e relações interpessoais, sendo do mesmo modo, também consideradas, pessoas com uma elevada auto-estima e extroversão (Ciarrochi, Chan & Caputi, 2000).

Com o intuito de avaliar o constructo da IE tal como era operacionalizado pelo MEIS, Ciarrochi (2000) realizou um estudo com uma amostra de população australiana. Com um total de 134 sujeitos, todos eles alunos do Curso de Psicologia com uma média de idades de 24.50. O processo de aplicação dos questionários foi realizado de modo gradual, em dias diferentes e em diferentes semanas. Segundo as conclusões do autor, alguns dos resultados revelaram valores muito similares aos apresentados previamente por Mayer et al (1999), como exemplo a fiabilidade dos factores de identificação das emoções, são parcialmente semelhantes, aos resultados obtidos anteriormente.

Quanto à correlação entre os factores de IE e a inteligência revelaram-se pouco significativos ($P > .1$). As correlações apresentadas entre todos os critérios de IE e a empatia, extroversão e auto-estima apresentaram valores significativos ($P > .005$), no entanto as correlações entre todos os critérios da IE e as escalas de neuroticismo foram insignificantes ($P > .03$). Quanto à análise da validade discriminante⁶ da IE verificou-se uma significativa relação entre todos os critérios de IE e a qualidade das relações interpessoais e satisfação com a vida ($P > .05$) (Ciarrochi, Chan & Caputi, 2000). No final das análises dos vários resultados obtidos na investigação realizada Ciarrochi et al., 2000) referem ter encontrado nos dados recolhidos suporte para a fiabilidade e validade do MEIS (op.cit).

⁶ A não aparente relação conceptual entre os constructos e que apresenta valores próximos de zero (Messick, 1980, 1995 cit in MacCann; Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Apesar dos resultados obtidos em investigações anteriores (Mayer et al., 1999; Ciarrochi et al., 2000) o MEIS apresenta uma baixa precisão dos subtestes que avaliam factores considerados de nível superior, ou seja, os considerados mais importantes na predição dos comportamentos sociais como por exemplo a progressão, a gestão das emoções dos outros. Por outro lado as correlações entre os subtestes do MEIS são muito baixas ($r = .00$ a $.74$) tendo como termo de comparação as correlações obtidas nos testes de inteligência ($.80$ e $.90$). A análise factorial do instrumento também apresenta limitações. Tal como se pode constatar nas referências no parágrafo anterior, aos estudos que foram realizados com o MEIS, a estrutura dos factores, revelou uma certa instabilidade de uma investigação para a outra, ou seja, eram considerados três factores no estudo realizado em 2000 por Mayer e colaboradores, passando a serem apenas considerados dois factores no estudo de Ciarrochi e colaboradores, sendo ainda no mesmo ano considerados quatro factores no estudo de Roberts e colaboradores (2001).

O MEIS tinha sido construído com o intuito de avaliar as quatro escalas (percepção das emoções; assimilação das emoções; compreensão das emoções e gestão das emoções). Contudo e no seguimento do que já foi descrito anteriormente, as análises realizadas ao instrumento apenas corroboraram três das escalas, das quatro inicialmente apresentadas (percepção das emoções, compreensão das emoções e gestão das emoções) (Roberts, Zeidner & Matthews, 2001). A realização da interpretação dos resultados dos testes é possível através de dois meios. O primeiro, consiste em verificar se, numa determinada amostra composta por N: 5000 sujeitos, a resposta do sujeito está de acordo com o critério do consenso geral, ou seja, se as respostas de um só sujeito são posicionadas numa curva normal, tendo como média $=100$ e DP (Desvio padrão) $= 15.2$. Em segundo lugar, verificar se a resposta do sujeito está “correcta”, de acordo com o critério dos especialistas, ou seja, comparar o desempenho do sujeito conforme o consenso de 21 especialistas membros da *International Society for Research in Emotions*. No manual do teste, os especialistas apresentam o mesmo nível de capacidade, embora com algumas

discrepâncias, evidenciadas pela correlação entre eles ($r = .90$) para a segunda versão ($r = .88$) para a primeira versão do teste (Mayer, Salovey & Caruso, 2002).

De salientar que o índice médio de precisão dos subtestes, considerando a pontuação por consenso, é menor nas versões recentes (MSCEIT 1.1= 0.68; MSCEIT 2.0=.71; MSCEIT =. 77). Considerando a pontuação dos especialistas, no índice médio de precisão verificou-se um pequeno incremento (MSCEIT=.62; MSCEIT 2.0 =. 68), não sendo contudo, apesar deste pequeno incremento, ainda não poderem ser considerados psicometricamente adequados, tendo como referência para esta afirmação Cronbach (1998, p.238) que afirma “ a precisão das pontuações dos testes de capacidade utilizados para decisões importantes é superior a 0.90”.

Algumas críticas ao instrumento surgem de autores como Zeidner e colaboradores (2001) que referem que Mayer descuroou um dos principais procedimentos na construção dos testes, ou seja, a falta de uma análise da correlação entre versões de um mesmo instrumento, neste caso em concreto do MEIS e o MSCEIT na versão 1.1 e 2.0. (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002). Também se observou que no sistema de pontuações do consenso excluísse a identificação de itens mais difíceis (considerados como os itens que apenas cerca de 10% dos sujeitos responde correctamente) e que foram respondidos incorrectamente pelo consenso. Este dado, poderá significar que o MSCEIT poderá só ser efectivo somente na identificação de níveis inferiores de competência emocional e não na discriminação de níveis superiores (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

Segundo Gowing (cit in Cherniss, 2000), existem nos vários resultados obtidos das suas aplicações em investigações algumas “evidências” de validade de constructo, validade convergente e discriminante, sem contudo se poder afirmar que tenha validade preditiva.

Apesar destas limitações, o MCSEIT é claramente o teste com características psicométricas mais elevadas, comparativamente aos restantes instrumentos de IE, sendo segundo Groves e McEnrue (2006) o mais adequado nas intervenções práticas em contextos de trabalho, não considerando os respectivos autores quando infirmaram tal

afirmação os baixos valores de validade apresentados em alguns estudos.

2.2.1 Medidas de Auto-Relato

Segundo Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre e Guil, (2004) as medidas de auto-relato podem ser divididas em: medidas de auto-relato baseadas em escalas (TMMS-48, e a versão espanhola do instrumento TMMS-24; SSRI) e medidas de auto-relato baseadas na literatura sobre o comportamento emocional, social e organizacional (EQ-i, TeiQue, ECI).

Medidas de auto-relato baseadas em escalas

TMMS - 48 (The Trait Meta-Mood Scale)

Escala de Traço de Humor. O instrumento está baseado nos primeiros conceitos de IE de Mayer e colaboradores que tentaram operacionalizar algumas das capacidades referidas no seu modelo, através do instrumento (Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai, 1995 cit in Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002; Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004). Composta por 48 itens e, cada um dos seus itens avaliados por uma escala de Likert de 5 pontos, que permite ao sujeito responder se 1- está completamente em desacordo com a afirmação, a 5- concorda completamente com a afirmação. Permite avaliar três aspectos da competência emocional: *atenção à emoção* (avalia a capacidade do sujeito em prestar atenção às suas emoções, e composta por 21 itens); *reparação da emoção* (avalia a capacidade dos sujeitos em acreditarem perceber as suas emoções, composta por 15 itens) e a *clareza emocional* (permite avaliar a crença do sujeito quanto à sua capacidade de, por um lado, terminar com os estados emocionais negativos ou ao invés, de prolongar os positivos, composta por 12 itens) (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004). Salovey e colaboradores sugeriram que a atenção dada à competência de reparar os sentimentos e a clareza emocional eram fundamentais no domínio da IE (Newsome, Day & Catano, 1999).

Em 2004, um grupo de investigadores espanhóis (Férrandez-Berrocal, Extremera e Ramos) apresentaram, no seguimento da aplicação do instrumento à população espanhola, uma redução do instrumento que designaram por TMMS-24. Tal como o próprio nome sugere, a escala foi reduzida de 48 itens para apenas 24 itens. Os autores evidenciam como principais motivos, o facto de, muitos dos itens que foram excluídos da versão inicial do instrumento, apresentarem uma baixa fiabilidade, originando consequentemente uma baixa fiabilidade de toda a escala em espanhol. Para além destes itens, os mesmos autores optaram por eliminar outros itens, que segundo estes, se evidenciaram melhores medidores das capacidades emocionais interpessoais e dos aspectos emocionais mais globais, que propriamente a IE Intrapessoal (Extremera, Férrandez-Berrocal, Mestre & Guil, 2004).

TAS-20 – Escala de Alexitimia de Toronto⁷.

A escala é composta por 7 itens que avaliam três aspectos da competência emocional: capacidade de identificação dos sentimentos, capacidade de descrição dos sentimentos e pensamento orientado pelo meio exterior (Parker, Taylor & Bagby , 2001)

SSRI - (The Schutte Self-Report Inventory)

Tendo como base os princípios elaborados de Mayer e seus colaboradores (Schutte et al., 1998), o questionário tinha como intuito avaliar a percepção das emoções, a gestão das emoções relevantes para o próprio sujeito, a gestão das emoções dos outros e o uso das próprias emoções. Ou seja, incluía aspectos tanto do domínio Intrapessoal como interpessoal (op cit). Composto por 33 itens, pontuados por uma escala de Likert (1- discordo plenamente e 5- concordo plenamente).

⁷ Definição: Alexitimia- dificuldade em expressar e compreender as emoções.

Medidas de Auto-Relato baseadas no comportamento emocional, social e organizacional

EQ-I Inventário de Quociente Emocional:

O instrumento de avaliação de IE mais antigo é o EQ-I (Bar-On, 1997). Tem como objectivo, a operacionalização do modelo de Bar-On. Constituído por 133 itens, este instrumento de avaliação de auto-resposta permite avaliar os comportamentos de inteligência emocional e social que permitem estimar a inteligência emocional e social dos sujeitos. Construído com o intuito de identificar determinadas características que permitiam aos sujeitos serem muito mais propícios a alcançar o “bem-estar” e o sucesso. Quanto ao modo de aplicação, solicita-se a um sujeito que indique se o conjunto de afirmações (feitas na primeira pessoa do singular) descreve o seu comportamento habitual, facto pelo qual, é considerado um instrumento de avaliação de auto-relato. A sua aplicação contemplava em 1997, apenas amostras com idades superiores a 17 anos, cujo tempo de resposta às questões era de cerca de 40 minutos. De referir no entanto, que actualmente se encontra também disponível uma nova versão do instrumento o EQ-i:YV também da autoria de Bar-On, que permite a sua aplicação a amostras com idades entre os 8 anos e os 18 anos, cujo tempo de resposta às questões é de apenas 15 minutos (Bar-On & Parker, 2002). Apresenta 5 escalas que compreendem 15 subescalas. A denominar: 1- *capacidade intrapessoal*: autoconsciência emocional, assertividade, autoconsideração, autorealização e independência; 2- *capacidade Interpessoal*: empatia, relacionamento interpessoal e responsabilidade social; 3- *adaptação*: resolução de problemas, testes de realidade e flexibilidade; 4- *gestão do stress*: tolerância ao stress e controle de impulso; 5- *humor*: felicidade e optimismo (Roberts, Mendoza, & Nascimento, 2002; Bar-On, 2006).

O EQ-i é um instrumento de medida bastante amplo, que para além de englobar múltiplas competências emocionais e sociais, permite uma estimação do nível de IE de um determinado sujeito, bem como do seu perfil social e afectivo (Bar-On, 2000).

Os resultados apresentados indicadores de valores elevados do quociente emocional ⁸ (EQ) permitem sugerir que os sujeitos apresentam indicadores consistentes de um bom “desempenho “ no domínio emocional e social. Por outro lado, quando os resultados apresentam valores baixos de EQ, o autor considera que o sujeito que apresenta tais resultados, tem uma incapacidade afectiva, indicador de potenciais problemas no domínio emocional, social e comportamental. Segundo Bar-On, o EQ-i tem uma particularidade que o destaca positivamente de outros questionários de auto-relato, ou seja, possui um factor de correcção que automaticamente permite um reajuste das pontuações das escalas, baseando-se nas pontuações pelos dois índices de validade do instrumento (nas impressões negativas e positivas), o que permite reduzir os efeitos do enviesamento das respostas dadas pelos sujeitos (Bar-On, 2006).

Em 2004 foi criado o Bar-On EQ-360 com o mesmo objectivo de avaliar a IE, mas com a diferença de ser uma avaliação realizada através de um observador externo, como por exemplo, as chefias, familiares amigos, colegas do sujeito, comparando posteriormente estes dados recolhidos, com os previamente obtidos na realização do EQ-i (Extremera, Fernández-Berrocal & Navas, 2004)⁹.

TEIQue – Trait Emotional Intelligence Questionnaire¹⁰

Petrides & Furnham, com base nas premissas dos modelos mistos e baseados nas características da personalidade criaram o TEIQue, similar ao EQ-i. Composto por 144 itens que constituem um total de 15 subescalas a definir: 1- *expressão emocional* (10 itens); 2- *empatia* (9 itens); 3- *auto-motivação* (10 itens); 4- *auto-controlo \ auto regulação emocional* (12 itens); 5- *felicidade* (8 itens); 6- *competência social* (11 itens); 7- *estilo reflexivo* (9 itens); 8- *percepção emocional* (10 itens); 9- *auto estima* (11 itens); 10- *assertividade* (9 itens); 11-

⁸ Tal como a “inteligência tradicional” era medida como QI, a IE era medida e designada como EQ (Quociente Emocional). EQ é designada como uma medida das capacidades emocionais dos sujeitos, não sendo no entanto apenas a IE em si mesma. Consiste sim, na medida da aplicação da IE na vida pessoal e social dos sujeitos com o intuito de medir e identificar quais as capacidades que em determinadas situações são “activadas” pelos sujeitos (Kunnanatt, 2004).

⁹ Para mais informações aceder ao site www.eqi.mhs.com

¹⁰ Não foram encontrados por nós na literatura disponível referências a investigações realizadas com este teste

gestão emocional dos outros (9 itens); 12 *optimismo* (8 itens); 13- *capacidade de manter relações* (9 itens); 14- *adaptabilidade* (9 itens); 15- *tolerância ao stress* (10 itens). Obtém-se a pontuação total do instrumento, através da soma das pontuações dadas nos 144 itens (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre Navas, 2004). Foi posteriormente criado uma versão reduzida do TEIQue, apenas com 30 itens, o TEIQue-SF, que permite obter um índice global de características de IE e que se correlaciona com um amplo conjunto de critérios, tais como os problemas de personalidade, estilos de confronto, satisfação total, satisfação em contexto laboral (Petries et al., 2003 cit in Extremera, Fernández-Berrocal & Navas, 2004).

ECI (Emotional Competence Inventory):

Em 1973 com David McClelland o interesse pela performance dos sujeitos, como potencial indicador do seu bom ou mau desempenho em contexto laboral começou a surtir interesse. Daniel Goleman (ex-aluno de McClelland, em parceria com o Hay Group e com base num instrumento prévio desenvolvido por Richard Boyatzis (1994-1996) construiu uma medida, com o intuito de permitir cientificamente medir o desenvolvimento, e conseqüente aplicabilidade na IE no contexto organizacional. Instrumento construído para aceder ás competências emocionais dos sujeitos e organizações, baseado nas competências emocionais identificadas por Goleman, David McClelland, bem como pelo questionário de Boyatzis: *The Self Assessment Questionnaire* de 1994 (Watkin, 2000).

Segundo Goleman (1998) é “ *o único instrumento que abrange profundamente toda a minha investigação. Outros instrumentos utilizam a denominação de IE, mas o ECI é o genuíno*” (Goleman, 1998 cit in Watkin, Chris, 2000, pág. 89).

O ECI define a IE como sendo a capacidade para reconhecer os nossos próprios sentimentos e os dos outros, motivando-nos e gerindo as nossas emoções e as dos outros (Watkin, Chris, 2000).

Constituído por 110 itens (com um mínimo de 3 itens para avaliar cada competência) e por uma bateria de cinco escalas de avaliação da inteligência emocional, a definir: auto-consciência, auto-

regulação, motivação, empatia e habilidades sociais. *Auto-regulação*: gerir as nossas emoções de modo a serem meios facilitadores e não de interferência na nossa vida. Mede *o auto-controlo*; consciencialização; adaptabilidade; acções de orientação; iniciativa. *Habilidades sociais*: ter a noção dos sentimentos dos outros. Medem as competências de empatia, meios de orientação e preocupações organizacionais. *Capacidades sociais* – gerir as emoções nas relações interpessoais, usando esta capacidade para negociar, persuadir e lidar com determinadas situações e sujeitos. Contudo na sua última revisão da escala (o ECI-2) (Boyatzis, Goleman & Rhee, 2000) prevê apenas quatro escalas: auto-consciência, auto-gestão das emoções, consciência social e gestão do relacionamento. Instrumento de avaliação constituído por cerca de 20 competências, resultado das várias investigações anteriormente realizadas por Goleman que, segundo o autor, permitiam avaliar competências emocionais e de comportamentos sociais positivos, com uma aplicabilidade nitidamente centrada no mundo laboral e empresarial (Goleman, 1998). Os autores afirmam, peremptoriamente, que o ECI é um teste válido (Conte, 2005) e bastante útil nas intervenções práticas, cujo intuito seja o de desenvolver competências emocionais nos actores organizacionais. Será de todo pertinente, referir antes demais a definição dos autores do ECI sobre a IE no contexto organizacional. Segundo os mesmos, a IE no contexto organizacional baseia-se no modo como os sujeitos, neste caso os trabalhadores de determinada empresa, trabalham e se comportam. Defendem que o que distingue as altas prestações dos trabalhadores, qualquer que seja o sector ou industria em que operam, não é um elevado QI ou experiência profissional, mas a sua IE. Possuindo a capacidade intelectual apropriada e o Know-How consideram ser as condições necessárias para uma boa performance (Watkin, Chris, 2000).

2.2.2 Síntese das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida de desempenho

TMMS – 48: Segundo os autores os coeficientes de consistência interna dos três aspectos da IE medidos pelo TMMS-48 apresentam valores razoáveis (.82 para a atenção e clareza emocional e .73 para a reparação da emoção). Através de um estudo realizado por Davies, Stankov e Roberts em 1998, os autores puderam verificar que a escala apresenta uma correlação mediana com alguns dos factores do modelo *Big Five*. Através dos resultados obtidos verificaram que a competência de reparação da emoção se correlacionou em .48 com o factor de abertura à experiência e cerca de .47 com o factor de neuroticismo. O factor clareza emocional correlacionou-se .48 com a abertura à experiência e .50 com o neuroticismo. A subescala de atenção à emoção é a que menos se correlacionou com os factores do Big Five com valores de .27 com a escala de abertura à experiência e apenas .05 com o neuroticismo (Roberts, Richard; Mendoza, Cármen & Nascimento, Elizabeth, 2002). Davies, et al. (1998) referiram que “ *de todas as medidas de auto - relato que foram sujeitas a revisões (10 ao todo), as que evidenciaram melhores propriedades Psicométricas foram as escalas do TMMS-48*” apresentando valores de consistência interna das várias subescalas entre os .73 e .82 valores (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004).

Quanto à versão espanhola reduzida do TMMMS-48 (TMMS-24), aplicada à população espanhola, segundo os seus autores apresentou uma fiabilidade teste reteste adequada: atenção à emoção (.90), clareza emocional (.90) e reparação das emoções (.86) (Fernández-Berrocal, et al., 2004)

TAS-20: Segundo Bagby e seus colaboradores (1994) na aplicação do teste a uma amostra de 84 sujeitos de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 18 e 46 anos, obtiveram valores na análise da consistência interna do instrumento de .79 (alpha de cronbach) para os itens que avaliam a dificuldade de identificar os sentimentos, enquanto que obtiveram .75 no item que avaliou a

dificuldade em descrever os sentimentos (Bagby et al., 1994 cit in Warwick & Nettelbeck, 2004).

SSRI – A estrutura factorial da IE, como medida pelo SSRI, ainda é pouco clara. Petrides e Furnham (2000), tentaram obter evidências de um factor global ou de componentes de IE que tivessem sido formulados e baseados na teoria de Mayer, não tendo conseguido obter resultados que evidenciassem este pressuposto. No entanto, o instrumento apresenta uma consistência interna adequada, uma fiabilidade teste reteste aceitável e uma validade discriminante excelente¹¹ (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004). Através da escala conseguiram extrair um factor geral a partir dos quatro factores, identificados como centrais ao instrumento por Petrides e Furnham (regulação da emoção, valorização das emoções, habilidades sociais e utilização das emoções), encontrando uma correlação de 0.51 entre o SSRI e um dos factores do Big Five – extroversão (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002). Alguns autores afirmam que este último item apresenta pouca fiabilidade e poderia excluir-se nas aplicações do instrumento em investigações (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004).

Os sujeitos com elevados resultados obtidos nesta escala, tendiam a apresentar baixos níveis de afectividade negativa e elevados níveis em afectividade positiva (extroversão), maior abertura aos sentimentos e empatia (Schutte, et al., 1998) um maior bem-estar emocional e relações interpessoais (Schutte, et al, 2001; Schutte, Malouff, Simunek, Hollander & McKenley, 2002) e um maior rendimento nas tarefas cognitivas (Schutte, Schuettpelez & Mallouf, 2001 cit in Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004).

Os autores afirmam que o instrumento apresentou resultados evidentes de fiabilidade e validade, no entanto quanto à estrutura factorial da escala apresentou algumas debilidades. A estrutura factorial da escala não se ajusta a um único factor global de IE, como inicialmente proposto por Schutte e colaboradores (2001). Uma outra questão levantada, diz respeito à escala que apresentou problemas de

¹¹ Os seus autores não apresentam os valores obtidos, que permitam corroborar esta afirmação
Inteligência Emocional: Principais Instrumentos de Medida
Catarina Maravilha (acmaravilha@gmail.com) 2009

equidade, originada pela falta de itens com uma conotação negativa (na versão espanhola do questionário, os autores inverteram os itens negativos em positivos).

Por último, evidenciaram que a sua estrutura, não se enquadra verdadeiramente na teoria de Mayer & Salovey (1998) visto que dos principais factores do modelo de base de Mayer & Salovey que são 3 (já anteriormente aqui referidos), Schutte e colaboradores encontraram em determinadas investigações os três factores, bem como em algumas das situações apenas um ou até mesmo quatro (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre & Guil, 2004).

EQ-I – A primeira amostra normativa à qual foi aplicada o instrumento era caracterizada por indivíduos de todo o Canadá. O EQ-i foi traduzido em mais de 30 línguas, e aplicado a cerca de 6.000 sujeitos, tendo sido significativo o número de aplicações do teste realizadas com o intuito de medirem a sua validade e robustez. Através na análise factorial do instrumento, mais precisamente à validade das 15 subescalas que o constituíam, os resultados sugeriram uma estrutura de apenas 10 subescalas (auto - consciência, relações interpessoais, controlo dos impulsos, resolução de problemas, auto consciência emocional, flexibilidade, controlo do stress, assertividade, empatia e avaliação da realidade), sendo excluídas as subescalas de optimismo, auto-actualização, felicidade, responsabilidade social e autonomia (Bar-On, 2006). Quanto à fiabilidade do EQ-I, tendo como base vários estudos realizados nos últimos 20 anos, com um coeficiente de consistência interna que oscila entre .69 e .86 (alpha) (tendo obtido .97 com o estudo realizado à população americana) Bar-On (2004) defende a consistência, fiabilidade e estabilidade do instrumento, visto este valor ultrapassar os .90 predefinidos por Nunnally (1978).

ECI – Os autores não demonstram os dados que lhes permitem concluir que o ECI possui robustez do ponto de vista psicométrico

(Silva, 2007)¹². No entanto, num artigo de Boyatzis e Burckle (1999) o autor apresenta valores quanto à fiabilidade das escalas do instrumento (valores variáveis entre .61 e .86 na versão de auto-resposta do sujeito e de .79 a .94 na versão do observador externo), valores estes obtidos com uma amostra de chefes de direcção e profissionais de várias empresas (Extremera, Fernández-Berrocal, Navas, 2004).

Inicialmente, cerca de 40% dos itens que o constituíam foram retirados do questionário *The Self Assessment Questionnaire*, desenvolvido por Boyatzis em 1994. Segundo o seu autor, os itens em questão, teriam sido validados através de “ vários estudos que visaram a análise de competências de directores, executivos da América do Norte, Itália e Brasil (Cherniss & Cary, 2000), tendo revelado coeficientes de precisão entre .59 e .82, estando os dados sobre a validade baseados em relatos, notas e documentação que não foram publicadas. Segundo Cary (2000) nenhuma das investigações conseguiu corroborar a validade preditiva do instrumento. Relativamente à validade de conteúdo, como os itens não se encontram publicados, é difícil verificar se os itens efectivamente medem as competências identificadas por Goleman.

Breve reflexão

Foi realizada uma investigação no Canadá com uma população de 734 adultos onde aplicaram o TAS-20 e como medida de inteligência emocional o instrumento de Bar-On (EQ-i). Os resultados desta investigação apontaram uma forte relação (.94) entre a variável latente de alexitimia e a inteligência emocional, embora a análise factorial tenha indicado que um modelo de dois factores encontrava uma melhor adequação aos dados do que o modelo de apenas um factor. Bar-On (2001) numa outra investigação realizada encontrou também valores elevados na correlação (cerca de -.72) entre o TAS e o

¹² O facto de não haver até ao momento, dados disponíveis na literatura, que nos permitam fazer uma análise extensa e criteriosa sobre os resultados obtidos e apontados pelos autores do ECI prende-se com o facto dos autores do instrumento terem um acordo comercial com a Hay\ McBer Group, não havendo por conseguinte a disponibilização dos dados obtidos nos vários estudos realizados com o instrumento (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

EQ-i corroborando uma forte evidência de que os constructos de alexitimia e IE (medida pelo EQ-i) partilham dos mesmos componentes (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002). Com a realização de outros estudos por Van Rooy e Viswesvaran, (2004), os autores sugeriram que o grau de relação entre o EQ-I e os testes de personalidade não seria provavelmente mais do que cerca de .15 (com base nos resultados que obtiveram em 8 estudos realizados com uma amostra de 1700 sujeitos) (Van Rooy, 2003). Por outro lado o domínio de relação entre o EQ-I e as restantes medidas de IE Social obteve um valor significativo de .36 na validade de constructo. Comparando a relação (.4) com os testes de inteligência cognitiva e os .15 de relação com os testes de personalidade, em relação aos .36 obtidos com os instrumentos de medida da IE Social, os autores afirmam que o EQ-i permite avaliar o mesmo que estes últimos instrumentos avaliam, possuindo uma boa validade de constructo, visto ter sido criado precisamente para medir as mesmas características medidas pelos instrumentos de avaliação da IE social (Bar-On, 2004, Bar-On, 2006). Estes resultados descritos anteriormente, permitiram verificar que a IE Social tal como foi referenciada no modelo de Bar-On é um conjunto multifactorial de competências, capacidades emocionais e sociais interrelacionadas que influenciam a capacidade do sujeito em reconhecer, perceber e gerir as suas emoções, na sua relação com os outros, adaptando, alterando, e resolvendo os seus problemas e dos outros, ao mesmo tempo saber lidar com os desafios diários que surgem no dia-a-dia (Bar-On, 2006).

A análise à validade de constructo do instrumento foi demonstrada por Bar-On através da apresentação de valores elevados de correlação do EQ-i com outras medidas da inteligência emocional no domínio social, bem como dos instrumentos que permitiam avaliar a inteligência cognitiva (por exemplo, a Escala de inteligência de Wechsler para adultos) e a personalidade.

No entanto e contrapondo estes resultados Dawada e Hart (2000) realizaram um estudo com uma amostra de população em que foram aplicados o EQ-I e o TAS. Os resultados da investigação apresentaram resultados de -.49 para os homens e -.55 para as mulheres entre a

população geral da IE. Verificaram-se também significativas correlações negativas entre a pontuação total do EQ-I e a pontuação nas escalas de neuroticismo (-.62), abertura à experiência (-.12), sociabilidade (-.43) e responsabilidade (-.51) do NEO-PI. Em 2001, Bar-On é o autor de um estudo, cujos resultados indicaram precisamente o contrário. Com uma amostra de 523 sujeitos americanos, comparando o EQ-I e o 16 PF (medida da personalidade), mostraram que apenas uma pequena percentagem¹³ do que é solicitado pelo EQ-I pode ser considerado de personalidade (mas mais uma vez, apenas são apresentadas as conclusões e os dados do estudo omissos). Num outro estudo realizado pelo autor (op.cit) Bar-On verificou uma baixa relação entre o EQ-I e as medidas cognitivas¹⁴. Estes valores aumentaram ainda mais, quando se correlacionou o EQ-I com outras medidas de IE como o TAS- 20 (.52), TMMS (.34) e o MSCEIT (.21). Os valores elevados da correlação entre o EQ-I e o TAS-20 indicam que o modelo de Bar-On parece estar fortemente relacionado com os aspectos das competências social e emocional. De salientar também os resultados obtidos na correlação entre o EQ-I e o MEIS (.21) que permitem constatar que o EQ-I se associa menos à inteligência psicométrica do que o MEIS. Corroborando este resultados está uma investigação realizada por Derksen, Kramer e Katzko mais recente (2002) que tinha como principal objectivo, investigar a validade divergente entre o EQ-I e o Gama (medida não verbal que permite avaliar a inteligência geral). A aplicação foi realizada a uma amostra (população holandesa) de 873 sujeitos com idades compreendidas entre os 19 e os 84 anos. Os resultados obtidos indicaram que as correlações entre o EQ-I e o GAMA foram muito baixas, tanto para a amostra total, quanto para a análise individual dos sexos (sem referência por parte dos autores aos valores obtidos). (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

Tendo em conta apenas, os resultados obtidos nos estudos anteriormente referidos, verificar-se-ia que tal como outras medidas de auto-relato, o EQ-I estaria mais relacionado com aspectos da

¹³ Os autores apresentam o valor de 5% como indicativo da afirmação.

¹⁴ 1% no caso do WAIS, 8% na WISC e .01% nas Matrizes de Raven

personalidade ou da sociabilidade do que com a inteligência dita acadêmica (Bar-On, 2006). Para corroborar esta afirmação, consideramos pertinente referir os resultados de uma outra investigação referenciada por Newsome, Day e Roberts de 1999, que referem que não existe um suporte empírico que permita alegar que as capacidades de IE permitam predizer o sucesso acadêmico, nem mesmo o total da pontuação atribuída ao EQ-i, nem as cinco subescalas (pontuação de $-.07$ a $.08$) (Newsome, Day & Roberts, 1999). Esta afirmação dos autores vem contrapor as afirmações que são evidenciadas no manual do EQ-i (Bar-On, 1997).

Em 2003, após 10 estudos realizados por Van Rooy (2003), os resultados obtidos sugerem que uma percentagem muito reduzida (4%) da validade do EQ-i poderia ser explicada pela inteligência cognitiva. Os resultados demonstram que a inteligência emocional no domínio social e a inteligência cognitiva não foram significativamente referenciados evidenciando-se mais como constructos independentes (Bar-On, 2004; Van Rooy & Viswesvaran, 2004; Van Rooy et al., 2004). O EQ-I por exemplo, embora considerado útil para predizer o sucesso acadêmico¹⁵ e a capacidade para lidar com o stress, pode ser igualmente considerado um bom preditor de aspectos da personalidade como a ansiedade, depressão e instabilidade emocional¹⁶ (Ciarrochi, Chan, Caputi & Roberts, 2001).

Na análise de todos os tipos de validade (preditiva, constructo, conteúdo, validade externa e facial) o ECI-2 e o seu precursor podemos verificar que todas elas apresentaram valores baixos, em especial a validade de conteúdo e a de constructo. Deste modo o modelo teórico e o conseqüente teste que a partir dele foi construído são tão abrangentes nas várias aplicações de tentativas de identificação e desenvolvimento de certas competências (principalmente no domínio organizacional) que não parecem ser diferentes de outros testes e alguns modelos da

15

Estudo realizado por Parker (2001), efectuado com uma amostra de alunos recém ingressos no ensino superior, Parker avaliou a IE e comparou os resultados obtidos no EQ-I com as notas escolares. Os resultados demonstraram que os alunos que tinham notas escolares altas obtiveram valores elevados no EQ-I. Por seu lado, os alunos que tinham notas escolares baixas, obtiveram de igual modo, valores baixos no EQ-I. O mesmo estudo, demonstrou que a IE (medida pelo EQ-I) correlacionou significativamente com algumas dimensões de personalidade (neuroticismo e socialização), porém acrescentou que grande parte da variabilidade no EQ-I não foi explicada pelas escalas do NEO-PI

personalidade e competências (Groves & McEnrue, 2006 cit in Silva, 2007).

3. Comparação entre os instrumentos de medida de desempenho e os instrumentos de medida de auto-relato

Após um breve resumo dos vários instrumentos de medida que comportam esta distinção entre as medidas de auto-relato e de desempenho, verificamos que as medidas de auto-relato, sendo elas o TAS-20, TMMS, SSRI apresentam correlações significativas com dimensões da personalidade (Big Five), enquanto que o LEAS, instrumento baseado no desempenho, apresenta maior correlação com a inteligência¹⁷.

Enquanto que, as medidas de desempenho se caracterizam por ser medidas de desempenho máximo, que permitem uma avaliação externa do desempenho, com um mínimo de possibilidade de respostas enviesadas, com critérios de construção semelhantes à dos testes que avaliam a capacidade e com um tempo de aplicação moroso, os questionários de auto-relato, por seu lado, permitem avaliar o desempenho típico dos sujeitos e a respectiva avaliação interna, tem uma maior probabilidade de respostas enviesadas, e os critérios que estão na base da sua construção são semelhantes aos questionários de personalidade. Quanto ao tempo de aplicação é mais fácil e menos moroso que os questionários de desempenho (Roberts, Mendoza & Nascimento, 2002).

Poucos estudos foram realizados até ao momento, com o intuito de comparar as medidas de auto-relato e as medidas de desempenho (Mayer et al., 2000; Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006).

Passando a uma breve análise sobre a fiabilidade das medidas baseadas nos modelos mistos, começando pela análise da consistência interna dos vários instrumentos contactamos vários resultados nas várias investigações realizadas. Mais concretamente, o SSRI nas investigações em que foi aplicado como instrumento de medida da IE (Schutte et al., 1998; Saklofske et al., 2002) apresentou na primeira investigação um alfa de Cronbach de .87 e na segunda .89. O EQ-i

¹⁷ Valores apresentados no tópico anterior

(Petrides & Furnham, 2001) apresentou um valor de .93 e o ECI (Sala, 2000) apresentou nas diferentes escalas os seguintes valores: auto-consciência, .76, consciência social, 0.81, autogestão, .88, competências sociais, .96. O TMMS (Davies et al., 1998) nas escalas da atenção obteve .82, reparação das emoções .73 e na escala da clareza emocional .82.

Com base nos dados obtidos, verificamos que as escalas do TMMS e o SSRI na sua maioria, apresentam uma consistência interna aceitável, com valores na pluralidade das suas escalas superiores a .80. Do mesmo modo, podemos contactar que a validade do EQ-i é razoável, no entanto as escalas individuais do instrumento apresentam uma menor validade (empatia - .54 e tolerância ao stress- .79) (Petrides & Furnham, 2001). A validade total da escala do ECI é similarmente elevada, no entanto a validade das subescalas são notavelmente pobres cujos valores variam de .55 (adaptação) a .82 (consciencialização) (Boyatzis et al., 2000; Sala, 2002). Deste modo e tendo em conta os resultados, podemos concluir que todas as escalas de ambos os instrumentos (ECI e EQ-i) podem ser utilizadas como, por exemplo, na selecção de pessoas e treino, no entanto a utilização de determinadas escalas individuais de ambos os instrumentos, usadas isoladamente, podem não se traduzir em resultados considerados com validade (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

A versão pioneira das medidas de desempenho, o MEIS apresentava após análise dos resultados de alguns estudos realizados por Mayer e colaboradores (1998), valores baixos de validade do instrumento (.16 e .43). Segundo Reid, alguma da validade da percepção emocional dos instrumentos poderia vir do facto dos sujeitos optarem como resposta às escalas do instrumento, a opção de “ *não existe emoção*” na prova que era apresentada. Segundo o mesmo autor, através de uma investigação de sua autoria e com uma amostra de 137 sujeitos, licenciados que responderam ao MSCEIT, refere que a média de correlações dos itens referentes ao mesmo estímulo foram comparados com os itens correspondentes a diferentes estímulos. Um outro factor referido pelo autor, que pode eventualmente levar os testes de desempenho a exagerarem as competências num número

significativo de itens, foi a opção de resposta “ não existe emoção”. O autor na sua investigação, solicitou a um dos participantes que respondesse a todos os itens assinalando sempre a mesma resposta “ não existe emoção”. Obteve uma pontuação de .90 no teste das figuras do MSCEIT V.2. considerando tal resultado problemático. Uma reanálise destes dados realizada por MacCann, Roberts e Reid (2001) revelaram, perante a afirmação anterior que, a correlação entre o numero de participantes que escolheram a opção de resposta de “ não existe emoção” para um determinado item, e o valor do alfa de Croanbach se esse item for excluído do questionário, seria altamente negativo -. 90 nas provas das faces e de -.77 no teste das figuras (quanto mais pessoas escolherem a opção de “ não existe emoção” maior fiabilidade tem o item). Responder a todos os itens que constituem o teste, sempre com a mesma opção de resposta, representa um percentil do total de pontuação, razoavelmente alto, para a maioria dos testes. Este facto, afirmam, vem apenas evidenciar que o MSCEIT permite obter elevados resultados, sem com isto significar que seja considerado como característica elevada de IE do sujeito (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Após se ter verificado, já nesta dissertação, que o ECI e o EQ-i podem aparentemente (pelo facto de dispormos apenas dos resultados e números disponibilizados pelos autores das investigações) ser considerados como instrumentos com consistência interna, apraz deste modo avançar para a confirmação, do que na verdade é avaliado pelos respectivos instrumentos. Segundo alguns críticos dos modelos mistos como Landy, salientam que estes aparentam medir um conjunto significativo de traços da personalidade, e em algumas situações determinadas características da IE (Danies et al., 1998; Mayer et al., 2000; MacCrae, 2000).

A correlação entre o EQ-i e as escalas do NEO-PI-R , em particular a escala de neuroticismo (subescala de ansiedade) é elevada, com correlações moderadas e altas na escala de agradabilidade, consciencialização e extroversão. O SSRI e o TMMS apresentaram nas escalas de reparação e clareza emocional, o mesmo padrão, no entanto as correlações apresentadas são muito baixas. Esta análise do ECI com

a escala do NEO-PI-R é, de realçar, constrangida pelo facto de apenas ter sido realizado um pequeno estudo entre as subescalas do ECI e a personalidade. Coincidindo com as escalas de extroversão, consciencialização e agradabilidade apresentaram resultados moderados, enquanto que curiosamente, apresentou um valor mínimo de quase 0, com a escala do neuroticismo (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Dawda e Hard (2000), Furnham (2001) evidenciaram nos resultados das suas investigações uma alta correlação entre o EQ-i e o Modelo do Big Five, evidenciando uma alta validade convergente do modelo.

Os estudos realizados demonstraram que o modelo misto evidenciava critérios aceitáveis no estabelecimento de validade preditiva para os vários instrumentos de medida de IE com fundamento no modelo (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003). Contudo, o facto desta coincidência entre as escalas dos questionários da IE e o modelo dos Big Five torna provável que a sua validade derive em grande parte da personalidade (especialmente das escalas de neuroticismo e extroversão), mais do que uma única variabilidade de IE. As conclusões apresentadas anteriormente, apenas apresentam validade na comparação que é feita com o Modelo do Big Five, não tendo necessariamente que apresentar qualquer resultado que prediga a validade incremental em consideração à teoria da personalidade (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

As associações entre os resultados do MEIS e os questionários de auto-relato (empatia $r = .33$ e $.43$), satisfação na vida ($r = .11$ e $.28$) (Mayer et al., 2000; Ciarrochi, Chan & Caputi, 2000) o álcool e o tabaco (Trinidad & Johnson, 2002) foram referidas na literatura, desde que o MEIS apresentou evidências de validade preditiva. Lopes, Salovey & Strauss cit in MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003) demonstraram que o MSCEIT no subteste de manipulação das emoções obteve uma correlação significativa ($.22$ e $.36$) de vários índices de adaptação social, numa amostra com estudantes.

Resumindo, Mayer e os seus colaboradores demonstraram com os seus estudos, que os resultados obtidos pelo MEIS se correlacionavam com a empatia dos instrumentos de auto-relato.

Contudo, as medidas de auto-relato da empatia, não predizem de maneira objectiva e com exactidão a empatia, logo, demonstrar que as escalas de IE predizem a empatia nos instrumentos de auto-relato, não esclarece nem define a competência da empatia dos sujeitos. (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

No entanto dos poucos estudos referidos na bibliografia, Brackett e Mayer (2003) com o intuito de comparar o MSCEIT e o instrumento de Bar-On concluíram através dos resultados obtidos, que se correlacionam em .21. Esta baixa relação entre as diferentes medidas de IE levanta uma séria questão, que coloca em causa se de facto todas elas avaliam o mesmo constructo (Conte, 2005).

As medidas de desempenho que se correlacionam mais com inteligência, as de auto-relato associam-se mais aos aspectos da competência sócio-emocional e com determinados traços da personalidade. No entanto, as medidas de desempenho, principalmente o MEIS e o MSCEIT, ainda apresentam propriedades psicométricas insuficientes (como já foi anteriormente referido) e as medidas de auto-relato, embora úteis para predizer aspectos importantes do nosso quotidiano, (Roberts, Mendoza, & Nascimento, 2002).

Referido anteriormente, as medidas de auto-relato como o EQ-I, embora apresentem adequada precisão, a análise factorial revela alta correlação com dimensões de personalidade e de sociabilidade e pouco com as medidas de inteligência (Petries & Furnham, (2001). Por seu lado, as medidas de desempenho mostram problemas de confiabilidade, embora apresentem maior correlação com medidas de inteligência (op cit).

Comparando o EQ-i e o ECI, verificamos que quanto à sua constituição, incluem várias variáveis que se assemelham às características convencionais da personalidade. O EQ-i inclui a independência, assertividade, felicidade e o optimismo, enquanto que o ECI inclui consciência organizacional, consciencialização e confiança. Ambos os modelos incluem competências que também poderiam se descritas pela natureza metacognitiva: auto- consciência , autoconfiança e auto avaliação (esta última apenas presente no ECI), bem como determinadas características que aparentemente não

estariam relacionadas com as emoções (do EQ-i os testes de realidade e a resolução de problemas; do ECI tarefas de orientação, conduta de realização e auto consciência organizacional). Deste modo, pode verificar-se que ambas as medidas, ao contrário do inicialmente referido por alguns autores, não mediam uma nova competência, mas sim uma particular combinação entre algumas características específicas dos sujeitos (MacCann; Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Existem preocupações acerca dos vários instrumentos de medida da IE a serem consideradas.

Alguns estudos foram realizados com o intuito de comparar a relações entre o MSCEIT (medida de desempenho) e o EQ-i (medida de auto-resposta). Os resultados evidenciados, revelaram baixas correlações entre os dois instrumentos (.12 a .21) (Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006). Estes valores apresentados de baixa correlação entre as medidas não revelaram dados surpreendentes. Segundo os autores, seriam já resultados previsíveis visto o EQ-i ser uma medida baseada nos modelos mistos e criado para aceder a um constructo diferente do MSCEIT, que conceptualiza a IE como uma capacidade.

Goldenberg, (2006) realizou um estudo cujo objectivo seria provar empiricamente o grau de convergência, caso existisse algum, entre um instrumento de medida baseado nos comportamentos dos sujeitos (MSCEIT) e um instrumento de medida de auto-relato baseado no modelo das capacidades (SREIS). Amostra composta por 223 sujeitos, com idades compreendidas entre os 18 e 83 anos, em que 154 participantes eram do sexo feminino e 69 do sexo masculino. O SREIS baseado no modelo das capacidades de Salovey & Mayer (1990) e cuja validação foi realizada em comparação com as dimensões da Trai Meda Mood Scale (TMMS) e com as características consideradas como mais relevantes (alexitimia, optimismo e controlo dos impulsos). Permite avaliar múltiplos domínios da IE incluindo a expressão das emoções, gestão das emoções e utilização das emoções. Foi considerada por Schutte e colaboradores (1998) como sendo uma medida com uma boa consistência interna e uma boa fiabilidade no

teste-reteste. (Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006). Quanto ao MSCEIT, operacionaliza as quatro dimensões que constituem o modelo da IE baseado nas capacidades dos sujeitos em resolver determinados problemas emocionais (op. cit). Estudos anteriores (Mayer et al., 2002) demonstraram valores razoáveis no teste-reteste e uma boa validade discriminante (Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006). Quanto aos resultados obtidos por Goldenberg (2006), demonstraram, segundo afirma o autor, uma boa consistência interna entre o SREIS e as quatro escalas que constituem o MSCEIT (SREIS-.90 e MSCEIT-.91). Verificou-se no entanto que o total de pontuações em ambas as medidas não obtiveram valores que permitam evidenciar uma correlação significativa entre eles ($r = .40$) bem como entre as dimensões correspondentes de cada instrumento, o que significa que a avaliação das subescalas emocionais do SREIS não se relacionam com perceber as emoções e a utilização da subescala da emoção do SREIS, a subescala de regulação do SREIS com a subescala de gestão das emoções do MSCEIT (Goldenberg, Matheson & Mantler, 2006).

III – Conclusões

Tendo como intuito inicial a revisão das medidas científicas de IE que foram surgindo desde as primeiras referências ao constructo, são inúmeras as dúvidas que surgem na actualidade sobre este conceito e a fidedignidade dos instrumentos que foram criados com o objectivo de tentar medi-la. Apesar disto, tem-se verificado um maior consenso no meio científico no que diz respeito à análise das teorias que a fundamentam e paralelamente no desenvolvimento e criação de novos instrumentos de medida e revisões dos já existentes.

Actualmente, uma das definições mais aceites na comunidade científica é a defendida por Mayer & Salovey (1997). Ainda existem muitas respostas a dar quanto à conceptualização, medição e aplicação da IE bem como no seu verdadeiro contributo no domínio das teorias da personalidade e da inteligência.

Quanto à questão ainda por responder, de qual o melhor instrumento de avaliação da IE partilhando a opinião de autores como Pacheco, Fernández-Berrocal, Navas, (2004), consideramos que esta questão

deverá ser sempre ponderada baseando-se no princípio de qual o propósito que queremos medir. Ou seja, se considerarmos a IE como uma capacidade mental baseada em processos emocionais, consideramos que seria mais adequado tal como os autores, utilizar um instrumento de avaliação que permita avaliar o nível de inteligência emocional do sujeito através de itens com aplicação directa, através da realização de determinadas tarefas emocionais que consigam avaliar a capacidade do sujeito na resolução eficaz ou não, destas tarefas. Instrumentos de medida como o MSCEIT, que devido às suas características não permite com tanta facilidade que o sujeito distorça as respostas, seria o ideal para medir os sujeitos em determinadas situações, em que quisessem aparentar e criar uma imagem positiva de si próprios, perante o contexto de aplicação do instrumento.

Por outro lado, caso o objectivo de investigação fosse uma análise e avaliação da IE mais geral, baseado em características da personalidade, fossem neste caso mais apropriados os instrumentos designados de Auto-Relato, por nos permitirem tendo em conta a característica dos seus itens, avaliar de um modo geral, o perfil socioemocional do sujeito, incluindo as suas competências sociais, constructos emocionais e as variáveis da personalidade consideradas estáveis (Pacheco, Fernández-Berrocal, Navas, 2004).

Consideramos que continua a ser necessário, um empenhamento na construção de novos instrumentos de avaliação e respectivo aperfeiçoamento dos já existentes, visto que, em grande medida, a consolidação teórica deste constructo (IE) recaí de um modo geral na qualidade e na criação de instrumentos de medida fiáveis e rigorosos que o permitam avaliar.

Não se verificam até à actualidade, evidências suficientemente sólidas cientificamente que corroborem a validade da IE enquanto componente da estrutura da inteligência do ser humano (Roberts, Richard; Mendoza, Cármen & Nascimento, Elizabeth, 2002).

Historicamente, conceptualmente, psicometricamente e cientificamente existem muitas e pertinentes questões acerca da validade de constructo da IE (Frank Landy, 2005). Alguns dos seus defensores afirmaram que o constructo ainda é muito “recente” e

simplesmente deixar de o analisar e considerar seria prematuro e anti-científico (Landy, 2003; Daus & Ashkanasy, 2003).

Os artigos publicados em várias revistas de divulgação são em número muito mais elevado do que os que são publicados na comunidade científica. Num total de 102 artigos, apenas 7 foram publicados em revistas e relatórios de Psicologia, enquanto que 20 deles eram cópias de propriedades psicométricas básicas publicadas em jornais e revistas internacionais.

Denota-se uma certa evidência no facto de que o interesse social do constructo nesta base, parece sobrepor-se ao interesse científico. Muitos dos testes publicados com uma vertente comercial demonstraram nitidamente um estreitar da relação entre a ciência e o meio comercial. Os instrumentos de medida da IE mais popularizados, incluem o Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS); Emotional Competence Inventory (ECI); Bar-On's , EQ-I e Seligman Attributional Style Questionnaire (Kunnanatt , 2004).

A análise de diversos instrumentos, demonstra que dependendo da metodologia empregada na sua construção, os parâmetros psicométricos apresentam-se diferenciados entre as medidas de IE, o que constitui um sério “bloqueador” para o seu estabelecimento como constructo científico.

Bibliografia

Agazarian, Y., Gantt, S. (2004). Systems-Centered Emotional Intelligence: Beyond Individual Systems to Organizational Systems. *Organizational Analysis*, 2, 147-169.

Ashkanasy, N. & Daus, C. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 453-466.

Ashkanasy, N. & Daus, C. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 441-452.

Akrivou, K., Boyatzis, R. & McLeod, P. (2006). The evolving group: towards a prespective theory of intentional group development. *Journal of Management Development*, 25 (7), 689-706.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.

Bozal, R., Berrocal, P., Navas, J. & Pacheco, N. (2004). Medidas de Evaluación de la Inteligência Emocional. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 36 (2), 209-228.

Cabral-Cardoso, C., Cunha, M., Cunha, R. & Rego, A. (2006). Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. (5 ed.) Lisboa: Editora RH.

Caruso, D., Mayer, J. & Salovey, P. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings and Implications. *Psychology Inquiry*, 15 (3), 197-215.

Caruso, D., Mayer, J. & Salovey, P. (2004). A further consideration on the issues of emotional intelligence. *Psychology Inquiry*, 15 (3), 249-255.

Catano, V., Day, A. & Newsome, S. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 1005-1016.

Caputi, P., Chan, A. & Ciarrochi, J. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539-561.

Chapman, B. & Hayslip, B. (2005). Incremental Validity of a Measure of Emotional Intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 85 (2), 154-169.

Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters. *Psychology*.

Cooper, J., Dornheim, L., Golden, C., Haggerty, J., Hall, L., Malouff, J. & Schutte, N. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25, 167-177.

Conte, J. (2005). A Review and Critique of Emotional Intelligence Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 433-440.

Derksen, J., Katzko, M. & Kramer, I. (2002). Does a self-report measure for emotional intelligence assess something different than general intelligence? *Personality and Individual Differences*, 32, 37-48.

Dulewicz, V. & Higgs, M. (2003). Measuring emotional intelligence: content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 405-420.

Freitas, F. & Noronha, A. (2006). Inteligência Emocional e Avaliação de Alunos e Supervisores: Evidências de validade. *Psicologia: Teoria e Prática*, 8 (1), 77-93.

Goleman, D. (1995). *Inteligência Emocional*. Lisboa: Círculo de Leitores.

Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). The Emotional Reality of Teams. *Journal of Organizational Excellence*, 21 (2), 55-65.

Goldenberg, I., Matheson, K. & Mantler, J. (2006). The Assessment of Emotional Intelligence: A Comparison of Performance-Based and Self-Report Methodologies. *Journal of Personality Assessment*, 86 (1), 33-45.

Kulik, B. (2004). An affective process model of work group diversity, conflict and performance: a paradigm expansion. *Organizational Analysis*, 12 (3), 271-294.

Kunnanatt, J. (2004). Emotional Intelligence: the new Science OF Interpersonal Effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (4), 489-495.

Landy, F. (2005). Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 411-424.

Lyons, J. & Schneider, T. (2005). The influence of emotional intelligence on performance. *Personality and individual differences*, 39, 693-703.

MacCann, C., Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. (2003). Psychological Assessment of Emotional Intelligence: a Review of Self-Report and Performance-Based Testing. *International Journal of Organizational Analysis*, 3, 247-274.

McCrae, R. R. (2000). Emotional Intelligence from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. In Bar-On, R. & Parker, J. D. A. (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 263-274). San Francisco: Jossey-Bass.

Nettlbeck, T. & Warwick, J. (2004). Emotional Intelligence is...? *Personality and Individual Differences*, 37, 1091-1100.

Schmidt, M. (2004). Emotional Intelligence: evidence of the processes at work. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 (3), 442-444.

Silva, N. (2007). A Inteligência Emocional na Organização. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.

Watkin, C. (2000). Developing Emotional Intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (2), 89-92.

Weisinger, H. Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success. Jossey-Bass.