

NÚMERO 55



PSICOLOGIA DAS  
ORGANIZAÇÕES  
DO TRABALHO E DOS  
RECURSOS HUMANOS

IMPRENSA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

## ***Se o coração pensasse, pararia?* – Desenvolvimento de um Instrumento de Avaliação da Inteligência Emocional Grupal**

Ana Cármen Correia<sup>1</sup>, Isabel Dórdio Dimas<sup>2</sup> & Paulo Renato Lourenço<sup>1</sup>

O modelo de Inteligência Emocional Grupal de Druskat e Wolff (2001a; 2001b) apresenta seis dimensões caracterizadoras da Inteligência Emocional, situadas a três níveis de análise, e constituídas por normas que, teoricamente, despertam e regulam as emoções nos grupos/equipas. No presente estudo, foi adaptado para a língua portuguesa o Group Emotional Intelligence Questionnaire (Hamme, 2003), questionário ancorado no modelo referido e que comporta cinco dimensões (Regulação dos Membros sobre o Grupo, Auto-Consciência do Grupo, Auto-Regulação do Grupo, Consciência Social do Grupo, e Competências Sociais do Grupo). Contando com uma amostra de 333 indivíduos pertencentes a 74 grupos, foi testada a validade de constructo do Questionário de Inteligência Emocional Grupal (QIEG), através de uma Análise em Componentes Principais (ACP). Os resultados evidenciaram a emergência de quatro dimensões interpretáveis, em vez das cinco previstas com base no instrumento original. As dimensões avaliadas no QIEG – Regulação dos Membros sobre o Grupo, Auto-Consciência do Grupo, Auto-Regulação do Grupo, e Consciência/Competências Sociais do Grupo – apresentaram valores de consistência interna satisfatórios, apontando para um bom nível de fiabilidade do instrumento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Inteligência Emocional Grupal, grupos/equipas, instrumento de avaliação, análise em componentes principais.

### **1. Introdução**

Como contraponto à visão tradicional que opõe seres racionais a criaturas eminentemente emocionais, a perspectiva dominante na actualidade defende que as emoções influenciam a avaliação inerente a processos que, por vezes, se julgam ser apenas baseados na razão. Elas ajudam o indivíduo, organizando o seu pensamento, guiando a sua atenção, e motivando o seu comportamento.

---

1 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

2 Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Águeda - Universidade de Aveiro - idimas@ua.pt

Sob este prisma, as emoções podem ser definidas como respostas organizadas – envolvendo múltiplos subsistemas psicológicos (cognitivo, motivacional, fisiológico, experiencial) – a acontecimentos internos ou externos, que têm para a pessoa uma determinada valência, positiva ou negativa (Mayer & Salovey, 1990).

Esta alteração no modo como a emoção passou a ser entendida surgiu, em grande medida, porque a Psicologia e outras ciências sociais redescobriram Charles Darwin (Salovey, 2006). Na sua obra *A Expressão das Emoções nos Homens e nos Animais*, Darwin (2006) chama a atenção para o facto de o nosso sistema emocional ser um sistema inteligente. Embora não tenha usado a expressão *sistema inteligente*, é isso que o autor descreve ao argumentar que o sistema emocional evoluiu, porque ajuda os seres vivos a sobreviver, guiando os comportamentos necessários para essa sobrevivência. Por exemplo, um sorriso de alegria assinala que, à partida, é seguro que alguém se aproxime; um esgar de tristeza significa que o indivíduo precisa de atenção. Assim, é este sistema inteligente que, ao fornecer informação sobre o estado emocional, comunica também conhecimento.

A popularização desta nova visão das emoções no seio da comunidade científica deve-se, em parte, aos estudos realizados no âmbito das neurociências, os quais sugerem que o sistema emocional e o sistema cognitivo estão em contacto próximo, comunicando constantemente. Damásio (1994) veio transmitir um novo impulso à ideia de que, no nosso cérebro, não há preto nem branco, mas, antes, cinzento. Ou seja, que cognição e emoção não são processos independentes – mas fortemente relacionados. O autor aduziu que não é possível decidir correctamente sem a intervenção das emoções, que o exercício eficaz das actividades cognitivas (e.g., gestão) exige o recurso à razão e à emoção.

Embora intrínsecas à natureza humana, as emoções foram durante muito tempo uma espécie de “parente pobre” da actividade organizacional e das investigações realizadas neste contexto (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2003). Por um lado, porque durante décadas, a visão extremamente racional das organizações impediu o reconhecimento das emoções como um aspecto próprio da vida organizacional, em geral (De Dreu, West, Fisher & MacCurtain, 2001), e do trabalho em grupo, em particular<sup>3</sup> (Kelly & Barsade, 2001). Por outro lado, os estados emocionais foram, tendencialmente, considerados fenómenos individuais, e como tal não acessíveis nem geríveis do ponto de vista da organização.

---

3 Acontece que um grande número de emoções humanas cresce e desenvolve-se a partir de interacções sociais, influenciando inevitavelmente a vida grupal (Barsade & Gibson, 1998).

Na verdade, só recentemente se pôde observar um crescendo de interesse pela matéria, muito embora diversas variáveis consideradas como centrais ao comportamento organizacional, tendo sido, por isso, amplamente estudadas, revelem uma evidente componente emocional<sup>4</sup> (e.g., *turnover*, absentismo, motivação, mudança, conflitos). É provável que este novo estatuto conferido às emoções tenha resultado, em forte medida, de um reconhecimento dos estados emocionais como um tópico de investigação relevante (e.g., Briner, 1999; Fisher & Ashkanasy, 2000; Svyantek & Rahim, 2002), mas também da ascensão da Inteligência Emocional ao estatuto de relevante na gestão (Cunha et al., 2003).

As emoções detêm funções sociais importantes no trabalho em equipa, e a expressão de emoções, tanto positivas como negativas, e vividas/expressas com maior ou menor intensidade, não só nos informa sobre o funcionamento da equipa como, ao mesmo tempo, afecta os processos que decorrem no seu seio. Além disso, as emoções desencadeiam e guiam processos críticos na organização, tais como a gestão de conflitos e o desenvolvimento de ideias úteis e criativas, podendo potenciar a eficácia do trabalho colectivo (De Dreu, West, Fischer & MacCurtain, 2001).

Segundo Druskat e Wolff (2001a, 2001b) e também Hamme (2003), saber como as emoções afectam o comportamento nos/dos grupos é, desta forma, útil para compreender e prever comportamentos. De igual modo, a medição das competências para gerir as emoções é central para compreender os fenómenos a este nível. Druskat e Wolff (2001b) definem o conceito de Inteligência Emocional Grupal como um conjunto de normas grupais capazes de despertar e regular as emoções nos grupos. Na sua formulação, a Inteligência Emocional Grupal relaciona-se com o modo como os grupos “gerem” as emoções dos membros que os compõem, como regulam as emoções colectivas, e como interagem com outros grupos. Tendo por base o Modelo de Inteligência Emocional Grupal dos autores supracitados (Druskat & Wolff, 2001a), bem como o instrumento desenvolvido por Hamme (2003), pretende-se, com a presente investigação, dotar investigadores e gestores de um instrumento capaz de aferir o funcionamento dos grupos/equipas, em termos da sua Inteligência Emocional Grupal, no contexto português. Mais especificamente, o principal objectivo do presente estudo traduz-se na adaptação e na análise das qualidades psicométricas do instrumento de avaliação da Inteligência Emocional Grupal de Hamme.

---

4 Deste modo, embora a investigação focada especificamente nas emoções em contextos organizacionais seja relativamente recente (Briner, 1999), o estudo das variáveis referidas indica que, implicitamente, a emoção foi sendo assumida *a priori* como parte integral e inseparável da vida corporativa.