

Inteligencia emocional dos grupos: Propriedades psicométricas da PIEGT-16

Sónia Brito-Costa^{1,2,3}, Rui Antunes³, Juan José Maldonado Briegas⁴, Florencio Vicente Castro⁴

¹ Polytechnic of Coimbra, Applied Research Institute (I2A); ² Polytechnic of Coimbra, Human Potential Development Center (CDPH); ³ Polytechnic of Coimbra, Coimbra Education School, Research Group in Social and Human Sciences (NICSH); ⁴ Universidade da Extremadura

Resumo. Verificaram-se as características psicométricas, e a validade de critério da versão portuguesa da PIEGT-16 (Perfil de Inteligência Emocional do Grupo de Trabalho - 16 itens), pela comparação concorrente com um instrumento paralelo já validado para Portugal (Trait Meta-Mood Scale - TMMS24 numa amostra constituída por 430 participantes, todos com atividade profissional remunerada. O instrumento revelou uma consistência interna de $\alpha = 0,804$ que não melhorou com a eliminação de qualquer item. Foi extraída uma solução tetra-fatorial com um agrupamento de itens igual à versão original e à versão portuguesa da escala. Verificaram-se ainda, embora relativamente baixas, correlações significativas entre a PIEGT-16 e a TMMS24, indicando a validade de critério da escala. Estes resultados indicam que a versão portuguesa da PIEGT-16 revelam boas características psicométricas com a utilização da escala em contextos organizacionais.

Palavras-Chave: PIEGT-16, WEIP-S, TMMS24, Inteligência Emocional, Propriedades Psicométricas,

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF GROUPS: PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF PIEGT 16

Abstract. The psychometric characteristics and the criterion validity of the Portuguese version of the PIEGT-16 (Work Group's Emotional Intelligence Profile - 16 items) were verified by concurrent comparison with a parallel instrument already validated for Portugal (Trait Meta-Mood Scale - TMMS24). in a sample of 430 participants, all with paid professional activity. The instrument showed an internal consistency of $\alpha = 0.804$, which did not improve with the elimination of any item. A four-factor solution was extracted with a grouping of items equal to the original version and to the Portuguese version of the scale. There were also, although relatively low, significant correlations between the PIEGT-16 and the TMMS24, indicating the criterion validity of the scale. These results indicate that the Portuguese version of the PIEGT-16 shows good psychometric characteristics with the use of the scale in organizational contexts.

Keywords: WEIP-S, TMMS24, Emotional Intelligence, PIEGT-16; Psychometric Properties

Introdução

No âmbito da psicologia do trabalho e organizacional, conhecem-se duas medidas de Inteligência Emocional (IE) de grupo, nomeadamente a *Workgroup Emotional Intelligence Profile* (Jordan et al., 2002) e o

Group Emotional Intelligence (GEI) Survey (Druskat e Wolff, 2001). O construto de IE de grupo ou equipa tem vindo a ser amplamente utilizado e discutido no campo da psicologia do trabalho como um preditor importante de uma série de variáveis relacionadas ao comportamento individual e grupal. Por exemplo, foi

demonstrado que grupos ou equipas com alta IE são mais cooperantes, coordenam melhor seu trabalho e comunicam de uma forma mais eficaz que grupos com baixa IE (Aritzeta, et.al, 2020; Lee e Wong, 2017). Para além disso, os grupos ou equipas com níveis mais elevados de IE apresentam índices mais baixos de conflito, níveis mais elevados de cooperação e melhores resultados em termos de eficácia e desempenho do grupo (Aritzeta, et.al, 2020; Ghuman, 2016).

No entanto, apesar da existência de estudos sobre emoção em contextos de trabalho (Aritzeta, et al., 2020; Ashkanasy e Dorris, 2017), os estudos sobre emoções coletivas em grupos ainda são escassas, e a maioria dos estudos de IE em equipas avalia a IE individual e não o construto coletivo do grupo (Aritzeta, et al., 2020; Brito-Costa, et al., 2015; Miao et al., 2016).

As competências de IE são responsáveis por 80% do sucesso individual (Jordan & Lawrence, 2009). A IE é um tipo de inteligência social num âmbito mais amplo, uma vez que inclui não só o raciocínio sobre as emoções nas relações sociais, mas também sobre as emoções internas que são importantes para o crescimento pessoal (Brito-Costa, et al, 2016; Kelly, & Barsade, 2001; Mayer, & Salovey, 1997).

Em contexto de grupo ou equipa, a emoção é instintiva e assume-se contagiosa entre membros do grupo o que atinge e altera a dinâmica deste, o que, faz com que a as competências individuais de inteligência emocional tenham um papel preponderante. (Barsade, 2002; Brito-Costa, et al., 2015; Sy, Côté, & Saavedra, 2005; Doherty, 1997; Gouveia et al., 2006). Neste sentido, as pessoas necessitam desenvolver e aprimorar determinadas aptidões de reconhecimento e gestão das próprias emoções, uma vez que estas diferem de intensidade consoante os fatores individuais e situacionais envolvidos no contexto de grupo. (Botterill & Brown, 2002; Gaudreau, Nicholls & Levy, 2010; Hanin, 2000; Jones, 2003, 2007; Meyer & Fletcher, 2007; Silvério & Srebro, 2008).

A utilização de competências psicológicas, guia-se pela crença positiva e desejo de sucesso, dado que pessoas emocionalmente inteligentes tendem a enfrentar com mais sucesso a perceção, e nomeadamente a capacidade de regular e gerir as suas emoções (Lane, Thelwell, Lowther, & Devonport, 2009; Ulucan, 2012; Thelwell, Lane, Weston, & Greenlees, 2008) e tanto a emoção como a IE ocorrem em múltiplos níveis em

contexto de equipa (Ashkanasy, 2003; Druskat & Wolff, 2001; Druskat & Mount, 2006; Gnett & Agazarian, 2004; Reus & Liu, 2004; Huy, 1999).

Considerando a importância dos fenómenos emocionais do grupo para contextos organizacionais e a necessidade de integrar variáveis em vários níveis de análise para fornecer uma conta mais verídica dos fenómenos de liderança (Peñalver et al., 2017; Tse et al., 2018), e da escassez de instrumentos para medir a IE de grupo em equipas, o objetivo deste estudo foi verificar as propriedades psicométricas da versão portuguesa PIEGT-16 da Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S) e analisar a validade crítico concorrente, utilizando a Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) numa amostra de trabalhadores de empresas de serviços.

Materiais e Métodos

Instrumentos:

- Versão portuguesa da PIEGT-16 de Brito-Costa, et al., (2015), versão original de Jordan & Lawrence (2009) da escala de avaliação da inteligência emocional em contexto de equipa de WEIPS, uma medida de autorrelato composta por 16 itens que são avaliados através de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos que variam de (1) “Discordo totalmente” a (7) “Concordo totalmente”. A medida original avalia individualmente 4 facetas da IE, nomeadamente: Consciência /Sensibilidade das próprias emoções (Itens 1,2,3 e 4), Gestão das próprias emoções (Itens 5,6,7,e 8), Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros (itens 9,10,11 e 12) e Gestão das emoções dos outros (Itens 13, 14, 15 e 16). Na versão final da escala original e da versão portuguesa, no estudo das suas características psicométricas, os autores verificaram que em termos de fiabilidade os coeficientes de alfa de Cronbach foram de Consciência/ Sensibilidade das próprias emoções (=0,85/ =0,838), Gestão das próprias emoções (=0,77/ = 0,625), Consciência/ Sensibilização para as emoções dos outros (=0,81/ = 0,813) e Gestão das emoções dos outros (=0,81/ =0,871) respetivamente.
- Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) (Queirós et al., 2005). Trata-se de ma medida de autorrelato da

Inteligência Emocional Percebida de Salovey et al. (1995), cuja versão portuguesa se compõe por 24 itens que são avaliados através de uma escala tipo Likert de 5 pontos, que varia desde (1) “Discordo totalmente” a (5) “Concordo plenamente”. Esta medida avalia as diferenças individuais, relativamente estáveis, na tendência que as pessoas têm para lidar com os seus estados emocionais e emoções em 3 subescalas: I - Atenção às emoções, que caracteriza a crença dos indivíduos nas suas emoções (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); II - Clareza de sentimentos, que se refere à forma como os indivíduos acreditam perceber as suas emoções (itens 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16); III - Reparação do estado emocional, que caracteriza a crença que o indivíduo tem para acreditar na sua capacidade de interromper os estados emocionais negativos e prolongar os positivos (itens 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24). Os coeficientes de *alfa* de *Cronbach* para as subescalas da versão portuguesa foram: Atenção às emoções = 0,80 (universitários), =0,88 (idosos); Clareza de sentimentos = 0,79 (universitários), =0,83 (idosos); Reparação do estado emocional =0,85 (universitários), =0,92 (idosos). Costa (2011), ao averiguar as propriedades psicométricas da versão portuguesa através de análise fatorial numa amostra de atletas de futebol, detetou uma divisão dos *itens* de acordo com a escala original, e encontrou um *alfa* total de =0,89, referindo ainda os seguintes coeficientes para as subescalas: Atenção às emoções (=0,86); Clareza de Sentimentos (=0,84); Reparação do estado emocional (=0,82). Num outro estudo que avaliou as propriedades psicométricas da escala verificaram-se valores de *alfa* ficaram acima do aceitável (TOTAL = 0,890; Atenção às emoções = 0,861; Clareza de sentimentos =,836; Reparação do estado emocional = 0,818) (Brito-Costa, et al., 2016). No presente estudo a escala apresentou uma consistência interna de = 0,83 que não melhorou com a eliminação de qualquer item (Atenção às emoções = 0,858; Clareza de sentimentos =,832; Reparação do estado emocional = 0,8121).

Participantes: A amostra foi constituída por 430 indivíduos, cuja média de idade se situou nos 38,2 anos (desvio padrão 7,85). 58% dos participantes eram do género masculino, 84,3% eram casados, e 80,9% possuíam uma licenciatura.

Procedimentos: Avaliou-se a dimensionalidade e a validade de critério da versão portuguesa do instrumento, analisando-se ainda o desempenho da confiabilidade medida pelo *alfa* de *Cronbach*. Recorreu-se à análise fatorial exploratória, de forma a observar os padrões de correlação existentes entre as variáveis e utilizar esses mesmos padrões agrupando as suas variáveis em fatores, para verificar de que forma os itens da escala se agrupavam, constituindo diferentes dimensões. Desta forma, utilizou-se a regra mais comum: regra de Kaiser, que diz que a raiz ou valor próprio deve ser superior a 1. A segunda parte desta regra diz que os valores de saturação do item no fator deverão ser superiores a 0.40. A variância explicada deverá ser superior a 42% para que o teste disponha de margens de erro o mais reduzido possível. Recorreu-se à rotação *Varimax*. Para avaliar a validade de critério foram correlacionadas as duas medidas de IE recolhidas (Brito-Costa, et al., 2015; Fávero et al., 2009; Kahn, 2006; Moreira, 2004; Pallant, 2001; Pestana & Gageiro, 2008).3.

Resultados

Foi obtido um =0,804, que não melhorou com a eliminação de qualquer item na escala PIEGT16. No que diz respeito às dimensões do PIEGT, apenas *Gestão das próprias emoções* obteve um valor baixo de consistência interna (Tabela 1).

De seguida, verificaram-se as propriedades da escala recorrendo a análise fatorial da PIEGT16, recorrendo à ao método PCA, rotação *varimax* com normalização de *Keiser* e supressão de itens com saturação inferior a 0,4. Foram obtidos valores do *KMO* e esfericidade de Bartlett dentro do recomendado

Tabela 1. Consistência Interna do PIEGT16 por dimensões

	Nº Itens	<i>Alfa</i> <i>Cronbach</i>
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	4	0,825
Gestão das próprias emoções	4	0,667
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	4	0,837
Gestão das emoções dos outros	4	0,889
Total da Escala	16	0,804

(KMO=0.892; ESF, $p < 0.01$). Quanto às comunalidades, todos os itens explicaram pelo menos metade da variância das variáveis originais ($> 0,5$). Utilizando o critério de Kaiser (Eigenvalues $>1,0$), registaram-se 4 fatores representativos de 65% da variância total. O fator 1 representou 18,19% e agregava os itens 13, 14, 15, 16. O fator 2 representou 16,96% da variância e agregava os itens 1, 2, 3, 4. O fator 3 explicou 16,60% da variância e agregava os itens 9, 10, 11, 12. O 4 e último fator explicou 13,25% da variância e agregou os itens 5, 6, 7, 8. Considerando a solução tetra-fatorial obtida e a distribuição dos itens por fatores, não se registaram diferenças com as versões originais. Foram registadas correlações significativas entre as dimensões da PIEGT16 e da TMMS24 (tab.2).

Discussões e conclusões

Verificou-se uma consistência interna da escala total acima do aceitável ($= 0.804$), semelhante aos valores encontrados pela versão original e pela versão portuguesa (Brito-Costa, et al., 2015; Jordan & Lawrence, 2009). Ainda assim, a dimensão *Gestão das próprias Emoções*, apresentou um alfa inferior a 0.7; no entanto, o ponto de corte aceitável nas ciências sociais

pode ser de 0.60 (DeVellis, 2001). Na análise fatorial através do método de componentes principais verificou-se uma variância total de 65% e o comportamento dos itens, assim como a sua saturação e distribuição foram semelhantes quer à escala original quer à versão portuguesa, o que nos fornece pistas quanto à validade de construto (Brito-Costa, et al., 2015; Jordan & Lawrence; 2009). Pela comparação concorrente com a escala TMMS24, verificaram-se correlações baixas entre os dois instrumentos, porém estatisticamente significativas, revelando-se um bom indicador de validade de critério, uma vez que ambos os instrumentos e as suas dimensões avaliam o mesmo fenómeno (Develis, 2001; Ghuman, 2016; Hair, et al., 2005; Wei et al., 2016; Pasquali, 2003).

Se quisermos explicar e prever como as equipas de trabalho funcionam, é importante considerar de forma holística como as emoções, cognições e motivações dos trabalhadores podem resultar de suas interações dentro de um grupo ou equipa. De fato, fazer parte de uma equipa de trabalho implica uma combinação complexa de processamento de informações e respostas emocionais que podem influenciar as respostas dos membros do grupo ou equipa, considerando que o mesmo trabalhador pode experienciar diferentes respostas emocionais a um evento em duas equipas distintas, o que,

Tabela 2. Validade de Critério (concorrente) PIEGT16 face à TMMS24 (matriz correlacional)

		TMMS24		
		Atenção às emoções	Clareza de sentimentos	Reparação do estado emocional
PIEGT16				
Consciência /Sensibilidade das próprias emoções	Correlação de <i>Pearson</i>	,321**	,409**	,321**
	p (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	430	430	430
Gestão das próprias emoções	Correlação de <i>Pearson</i>	,245**	,181**	,408**
	p (bicaudal)	,000	,001	,000
	N	430	430	430
Consciência/Sensibilização para as emoções dos outros	Correlação de <i>Pearson</i>	,371**	,359**	,292**
	p (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	430	430	430
Gestão das emoções dos outros	Correlação de <i>Pearson</i>	,291**	,359**	,357**
	p (bicaudal)	,000	,000	,000
	N	430	430	430

** Correlação significativa ao nível de 0.01

por sua vez, poderá influenciar as percepções de um trabalhador sobre a EI. Nesse contexto, a PIEGT16 pode ser considerada um instrumento útil para avaliar os processos emocionais do grupo, e sua aplicação pode ajudar a destacar a importância das relações de liderança para o desenvolvimento do bem-estar emocional das equipes. Organizações pautadas por relacionamentos ótimos entre os trabalhadores e que são capazes de melhorar o desempenho dos grupos e das equipes, e ainda de reduzir conflitos, são aquelas que implementam programas de aprendizagem socioemocional (Aritzeta, et.al, 2020; Ghuman, 2016; Menges e Bruch, 2009).

Referencias bibliográficas

- Aritzeta, A., Mindeguia, R., Soroa, G., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Elorza, U., & Aliri, J. (2020) Team Emotional Intelligence in Working Contexts: Development and Validation of the Team-Trait Meta Mood Scale (T-TMMS). *Frontiers in Psychology*. 11:893. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00893
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. (2017). Emotions in the workplace. *Ann. Rev. Organizational Psychology Organizational Behavior* 4, 67–90.
- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotion in organizations: A multilevel perspective. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Research in multi-level issues: Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Vol. 2, pp. 9-54). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Barsade, S. (2002). *The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior*. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644–675.
- Brito-Costa, S., Bem-Haja, P., Alberty, A., Gomes, A., Vicente Castro, F., & de Almeida, H. (2015). Portuguese version of workgroup emotional intelligence profile – short version (weip-s): psychometric properties. *Revista INFAD De Psicologia. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 69–82. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.324>
- Brito-Costa, S., Vicente Castro, F., Moisaio, A., Alberty, A., de Almeida, H., & Ruiz Fernández, M. I. (2016). Psychometric properties of Portuguese version of trait meta-mood scale (TMMS24). *Revista INFAD De Psicologia. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 133–142. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.296>
- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and Applications*. New Park, CA: Sage
- Druskat, V., & Wolff, S. (2001). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 79 (3), 81-90.
- Druskat, V., Sala, F., & Mount, G. (2006). *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Fávero, L., Belfiore, P., Silva, F., & Chan, B. (2009). *Análise de Dados: Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões*. 1. ed. Rio de Janeiro: Campos Elsevier, 2009.
- Gaudreau, P., Nicholls, A., & Levy, A. (2010). The ups and downs of coping and sport achievement: An episodic process analysis of within-person associations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 298-312.
- Gouveia, V., Singelis, T., Guerra, V., Riviera, G., & Vasconcelos, T. (2006). O sentimento de constrangimento: evidências acerca do contágio emocional e do gênero. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 329-337.
- Ghuman, U. (2016). An empirical examination of group emotional intelligence in public sector workgroups. *Team Perform. Manag.* 22, 51–74. doi: 10.1108/TPM-02-2015-0010
- Hair Jr., et al. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. 5ª.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hanin, Y. (2000). *Successful and poor performance and emotions*, In: *Emotions in sport*. Ed: Hanin, Y. Champaign : Human Kinetics. 157-188.
- Huy, Q. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, 24 (2), 325-345. DOI 10.5465/AMR.1999.1893939.
- Kahn, J. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34, 684-718. DOI 10.1177/0011000006286347.
- Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130. DOI 10.1006/obhd.2001.2974.
- Jones, M. (2003). Controlling emotions in sport. *The Sport Psychologist*, 17, 471-486.
- Jordan, P., & Lawrence, S. (2009). Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15, 452–469.
- Lee, C., and Wong, C. S. (2017). The effect of team emotional intelligence on team process and effectiveness. *J. Manag. Organ.* 25, 844–859. doi: 10.1017/jmo.2017.43
- Lane, A., Thelwell, R., Lowther, J., & Devonport, T. (2009). Relationships between emotional intelligence and psychological skills among athletes. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 37, 195-202.
- Maldonado-Briegas JJ, Castro FV, Lucchese F. (2017) Study of intelligence and entrepreneurial skills in political and social leaders: Success stories in extremadura (Spain). *Confinia Cephalalgica* Volume 27, Issue 2, Pages 57 – 64.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey y D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and EI: Educational implications* (pp. 3–34). New York: Basic Books.
- Menges, J. I., and Bruch, H. (2009). “Organizational emotional intelligence and performance: an empirical study,” in *Emotions in Groups, Organizations and Cultures*, Vol. 5, Chap. 8, eds C. E. J. Hartel, N. M. Ashkanasy, and W. J. Zerbe (Bingley: Emerald Group Publishing Limited), 181–209. doi: 10.1108/S1746-979120090000005010
- Meyer, B., & Fletcher, T. (2007). Emotional intelligence: A

- theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19, 1-15.
- Meyer, B., & Zizzi, S. (2007). Emotional intelligence in sport: conceptual, methodological, and applied issues. *Mood and human performance: Conceptual, measurement, and applied issues* (pp. 131-154). Hauppauge, New York: Nova Science.
 - Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2016a). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *J. Occup. Organ. Psychol.* 90, 177-202. doi: 10.1111/joop.12167
 - Moreira J. (2004). *Questionários: teoria e prática*. Coimbra: Livraria Almedina.
 - Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. Buckingham: Open University Press.
 - Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos Testes na Psicologia e na Educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
 - Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaridade do SPSS*. 5ª Ed. Lisboa: Sílabo.
 - Queirós, M., Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., Carral, J., & Queirós, P. (2005). Validação e fiabilidade da versão portuguesa modificada da Trait Meta-Mood Scale. *Psicologia, Educação e Cultura*, 9 (1), 199-216.
 - Reus, T., & Liu, Y. (2004). Rhyme and reason: Emotional capability and the performance of knowledge-intensive work groups. *Human Performance*, 17(2), 245-266.
 - Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211. DOI 0.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.
 - Silvério, J., & Srebro, R. (2008). *Como ganhar usando a cabeça*. (4.ª ed., pp.187-293). Coimbra: Quarteto.
 - Slaski, M. & Cartwright, S. (2002). Health performance and emotional intelligence: An exploratory study of retail managers. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 18, 63-68. DOI 10.1002/smi.926
 - Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 19(4), 233-239. DOI 10.1002/smi.979
 - Schutte, N., Malouff, J., Thorsteinsson, E., Bhullar, N., & Rooke, S. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42, 921-933. DOI 10.1016/j.paid.2006.09.003.
 - Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the Leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 295-305. DOI 10.1037/0021-9010.90.2.295.
 - Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 461-473. DOI 10.1037/0022-3514.94.2.292.
 - Thelwell, R., Lane, A., Weston, N., & Greenlees, L. (2008). Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport & Exercise Psychology*, 6, 224-235. DOI 10.1080/1612197X.2008.9671863.
 - Ulucan, H. (2012). Investigation of the Emotional Intelligence Levels of the Athletes in Different Branches in Terms of Some Demographic Variables, *Journal of Advanced Social Research*. 2 (2), 67-79.
 - Wei, X., Liu, Y., and Allen, N. J. (2016). Measuring team emotional intelligence: a multimethod comparison. *Group Dyn.* 20, 34-50. doi: 10.1037/gdn0000039,
 - Van-Rooy, D., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95. DOI 10.1016/S0001-8791(03)00076-9.
 - Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 371-399.