

NA ALEGRIA E NA TRISTEZA? PANORAMA, ESTRUTURA CONCEITUAL E NOVOS DESAFIOS SOBRE A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO

VANESSA PIOVESAN ROSSATO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

MICHEL BARBOZA MALHEIROS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

DANIELE MEDIANEIRA RIZZETTI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

SIMONE ALVES PACHECO DE CAMPOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à orgão de fomento:

Os autores agradecem o apoio recebido da CAPES para a realização desta pesquisa.

NA ALEGRIA E NA TRISTEZA? PANORAMA, ESTRUTURA CONCEITUAL E NOVOS DESAFIOS SOBRE A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO TRABALHO

Introdução

A vivência das pessoas é influenciada pelas emoções, que impactam o ambiente laboral. Em um contexto de trabalho compartilhado, as emoções são intensificadas, e a inteligência emocional (IE) emerge como um conceito central para a gestão dessas emoções. Pessoas com IE desenvolvem empatia, melhoram a comunicação e minimizam conflitos. Investir no desenvolvimento de IE, através de treinamentos, permite que trabalhadores se autoavaliem e desenvolvam autoconfiança, promovendo um clima emocional positivo e diminuindo o turnover.

Problema de Pesquisa e Objetivo

como se caracteriza a estrutura conceitual subjacente no campo da inteligência emocional no trabalho e quais os novos direcionamentos de pesquisa. Embora revisões anteriores tenham explorado a relação da IE com outras variáveis, como engajamento e liderança, não há estudos que priorizem exclusivamente o campo da IE e sugiram ideias para futuras pesquisas. O objetivo do artigo é identificar e caracterizar a estrutura conceitual da inteligência emocional no ambiente de trabalho e propor novos direcionamentos de pesquisa nesse campo.

Fundamentação Teórica

Três modelos principais destacam-se para explicar a IE: o de Bar-On (1997), o modelo de habilidades de Mayer e Salovey (1989-1990), e o de Goleman (1996). O modelo de Salovey e Mayer foca na capacidade de processar e usar informações emocionais, enquanto Bar-On introduz o quociente emocional, abrangendo capacidades não cognitivas. Goleman popularizou a IE, destacando seu impacto no sucesso pessoal e profissional. Pesquisas recentes associam a IE a resultados positivos, como liderança eficaz, engajamento e mitigação de conflitos.

Discussão

Os resultados no período de 1999 até junho de 2024, destacam nove clusters temáticos relacionados à IE: suporte, liderança, recursos, desempenho, humano, papel moderador, dimensões, equilíbrio e psicologia. A estrutura conceitual enfatiza a influência da IE na dinâmica organizacional, no desempenho dos funcionários e na mitigação de comportamentos contraproducentes. A agenda de pesquisa aponta o papel da IE na liderança, a interação entre IE e estressores do ambiente de trabalho, e a importância do apoio organizacional para promover um ambiente saudável e produtivo.

Conclusão

O trabalho caracterizou a estrutura conceitual da inteligência emocional (IE) no ambiente de trabalho, sugerindo novos direcionamentos de pesquisa. A IE, crucial para a avaliação e regulação das emoções, é relevante nas organizações por seu impacto positivo em engajamento, desempenho e satisfação. Refletir sobre a IE é essencial na era digital, com a automação e a Internet das Coisas desafiando a gestão das emoções humanas. Futuras pesquisas devem explorar os antecedentes e consequentes da IE em contextos organizacionais e digitais.

Referências Bibliográficas

Sudiro, A., Nugroho Adi, A., Fithriana, N., Fasieh, M. F. I., & Soelton, M. (2023). Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2189992. Saha, S., Das, R., Lim, W. M., Kumar, S., Malik, A., & Chillakuri, B. (2023). Emotional intelligence and leadership: insights for leading by feeling in the future of work.

International Journal of Manpower, 44(4), 671-701. Zupic, I., & Cater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18, 429-472.