

Nicolae Sfetcu

**Emoțiile și
inteligența emoțională
în organizații**

Colecția ESEURI

MultiMedia Publishing

Emoțiile și inteligența emoțională în organizații

Nicolae Sfetcu

18.01.2020

Sfetcu, Nicolae, " Emoțiile și inteligența emoțională în organizații", SetThings (31 decembrie 2019), MultiMedia Publishing (ISBN 978-606-033-328-9), DOI: 10.13140/RG.2.2.32991.20640, URL = <https://www.telework.ro/ro/e-books/emotiile-si-inteligenta-emotionala-in-organizatii/>

Email: nicolae@sfetcu.com



Acest articol este licențiat sub Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International. Pentru a vedea o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Abstract

O argumentare a importanței dualiste a emoțiilor în societate, individual și la nivel de comunitate. Tendința actuală de conștientizare și control al emoțiilor prin inteligența emoțională are un efect benefic în afaceri și pentru succesul activităților sociale dar, dacă nu suntem atenți, poate duce la o alienare ireversibilă la nivel individual și social. Lucrarea se compune din trei părți principale: *Emoții (Modele de ale emoțiilor, Procesul emoțiilor Fericirea Filosofia emoțiilor Etica emoțiilor)*, *Inteligența emoțională (Modele ale inteligenței emoționale Inteligența emoțională în cercetare și educație, Filosofia inteligenței emoționale, Inteligența emoțională în filosofia orientală)* și *Inteligența emoțională în organizații (Munca emoțională, Filosofia inteligenței emoționale în organizații, Critica inteligenței emoționale în organizații, Etica inteligenței emoționale în organizații)*. În *Concluzii* prezint un rezumat al afirmațiilor din lucrare.

1. Emoții

Emoția este o stare mentală indusă de unul sau mai mulți stimuli interni sau externi, (Panksepp 2004) (A. R. Damasio 1998) (Ekman și Davidson 1994) care determină modificări corporale chimice, răspunsuri comportamentale și o anumită stare. (Cabanac 2002) (D. L. Schacter, Gilbert, și Wegner 2011) Emoția este într-o interdependență permanentă cu starea de spirit, temperamentul, personalitatea, dispoziția și motivația persoanei respective. (.about.com 2019) Sensul cuvântului emoție în limbajul cotidian este destul de diferit de cel din discursul academic. (Fehr și Russell 1984)

Termenul „emoție” a fost introdus în cercetare pentru a desemna pasiuni, sentimente și afecțiuni. (Dixon 2003) Conceptul modern de emoție a apărut în jurul anilor 1830. „Nimeni nu a simțit emoții înainte de aproximativ 1830. În schimb, au simțit alte lucruri - „pasiuni”, „accidente ale sufletului”, „sentimente morale” - și le-au explicat foarte diferit față de modul în care înțelegem emoțiile de azi.” (Smith 2016) Emoțiile pot fi definite ca o experiență pozitivă sau negativă asociată cu un anumit tipar de activitate fiziologică. "Rolul inițial al emoțiilor a fost acela de a motiva comportamente adaptive care în trecut ar fi contribuit la transmiterea genelor prin supraviețuire, reproducere și selecție naturală.” (D. Schacter et al. 2011) (Pinker și Foster 2014) Dicționarul Oxford definește emoția ca „Un sentiment puternic care decurge din circumstanțele, starea de spirit sau relațiile cu ceilalți.” (Oxford 2019) Joseph LeDoux a definit emoțiile ca rezultat al unui proces cognitiv și conștient care apare ca răspuns la stimuli care acționează asupra corpului. (Emory 2018)

Emoțiile pot fi evenimente sau dispoziții, de durată variabilă, (Scarantino și de Sousa 2018) cu o intensitate situată pe o scală continuă conform psihoterapeutului Michael C. Graham. (Graham, Priddy, și Graham 2014) Răspunsurile la emoții pot fi mecanisme verbale, fiziologice, comportamentale și/sau neuronale. (Fox 2008) Emoțiile au ca rezultat schimbări fizice și

psihologice care influențează comportamentul. (D. L. Schacter, Gilbert, și Wegner 2011) Ele sunt adesea forța motrice a motivațiilor. (Gaulin și McBurney 2003) Emoțiile sunt răspunsuri la evenimente interne și externe semnificative. (D. Schacter et al. 2011) Emoțiile facilitează adaptarea la mediu, fiind rezultat al evoluției. (Ekman 1992) Emoțiile permit comunicarea într-o comunitate, (Fielding 2015) cu valoare etică pozitivă sau negativă.

Clasificarea emoțiilor nu este universală, și depinde de contextul cultural, (J. A. Russell 1991) deși unele emoții au un caracter intercultural, sunt universale. (Wierzbicka 1999) Graham diferențiază emoțiile ca funcționale sau disfuncționale, și susține că toate emoțiile funcționale au beneficii. O altă modalitate de clasificare a emoțiilor este în funcție de posibilă țintă. (Hume 2011) În funcție de durata trăirii, se poate distinge între episoadele emoționale (de scurtă durată) și dispozițiile emoționale (comparabile cu trăsăturile de caracter). Alți specialiști includ emoțiile într-o categorie mai generală de „stări afective”. (Schwarz 2012)

Paul Ekman a susținut că emoțiile sunt discrete, măsurabile și distincte fiziologic, unele fiind recognoscibile chiar universal, independent de cultură, respectiv furie, dezgust, frică, fericire, tristețe și surpriză. (Handel 2011) Studiile mai recente ale lui Daniel Cordaro și Dacher Keltner au extins lista emoțiilor. (Cordaro et al. 2016) (Cordaro et al. 2018) (Keltner, Oatley, și Jenkins 2013) Robert Plutchik a dezvoltat „roata emoțiilor”, sugerând opt emoții primare grupate pozitiv sau negativ: bucuria versus tristețe; furia versus frică; încredere versus dezgust; și surpriză versus anticipație. (Handel 2011) Emoțiile complexe apar din combinarea emoțiilor de bază într-un anumit context cultural. (Plutchik 2001)

1.1 Modele ale emoțiilor

Emoția poate fi diferită de alte constructe similare, (Fox 2008) precum sentimentele (nu toate sentimentele includ emoția (Givens 2014)); stările sufletești (durează mult mai mult decât

emoțiile, sunt mai puțin intense și adesea lipsite de stimul contextual (Hume 2011)), sau afectul (experiența sentimentului sau a emoției).

Platon, în *Republica*, (Plato 2015) propune trei componente de bază ale minții umane: raționamentul, dorința și părțile emotive. Pentru Aristotel emoțiile au fost importante în viața morală, o componentă esențială a virtuții. (Aristotel 1566) Stoicii au evidențiat importanța emoțiilor în judecată (în teoriile stoice, emoțiile sunt considerate o piedică pentru rațiune, și deci pentru virtute). În Evul Mediu viziunea aristotelică a fost dezvoltată de scolasticism, în special de Thomas Aquino. (Aquinas 2013) Avicenna (sec. 11) poate fi considerat ca un precursor al inteligenței emoționale, considerând că emoțiile influențează sănătatea și comportamentele și sugerând necesitatea de a gestiona emoțiile. (Haque 2004) În antichitatea chineză emoțiile excesive erau considerate ca fiind dăunătoare, inclusiv pentru organele vitale. (Suchy 2011)

Teoria evoluției, prin cartea din 1872 a lui Charles Darwin, *The Expression of the Emotions in Man and Animals*, a influențat perspectiva asupra emoțiilor. (Darwin și Prodger 1998) Darwin a susținut că emoțiile au evoluat prin moștenirea caracterelor dobândite, (Sheldrake 2015) dar că în prezent nu servesc niciunui scop evolutiv pentru oameni, nici în comunicare nici în supraviețuire. (Hess și Thibault 2009) Din studiul expresiilor non-verbale, el a concluzionat că unele expresii au universalitate interculturală, exemplificând cu expresii omologe ale emoțiilor care apar la animale. Acest aspect a direcționat spre studiul neuronal al emoțiilor.

În epoca modernă timpurie emoțiile au fost abordate în operele filozofilor, precum René Descartes, Niccolò Machiavelli, Baruch Spinoza, (A. Damasio 2003) Thomas Hobbes (Hobbes 1651) și David Hume. Emoțiile erau considerate adaptive și, în sec. 18, au fost studiate mai ales dintr-o perspectivă psihiatrică empirică. Un model al emoțiilor elaborat de Descartes și susținut de mulți psihologi contemporani ia în considerație câteva emoții de bază din care sunt compuse toate

celelalte emoții. Hobbes a asimilat „pasiunile” cu atracțiile sau aversiunile specifice. Hume a considerat că rațiunea este sclavul pasiunilor, iar pentru Spinoza emoțiile fac diferența între viața cea mai bună și cea mai rea influențând puterea sufletului. Kant a văzut emoțiile ca fenomene esențial conotative.

Există modele alternative, care se bazează pe evaluarea anumitor proprietăți, bazate pe fiziologie sau psihologia evolutivă. (Panksepp 2004) (Tooby și Cosmides 2008) Filozofii clasici au abordat emoțiile ca răspunsuri la anumite tipuri de evenimente care au legătură cu un subiect, cauzând modificări corporale și de comportament. În secolul trecut emoțiile au fost neglijate, fiind considerate un factor perturbator. În ultimul timp emoțiile au revenit în centrul atenției filosofilor și psihologilor, coroborându-le cu alte discipline precum psihologia, neurologia, biologia evolutivă și chiar economia.

William James susținea în 1884 (James 1884) că sentimentele și emoțiile sunt secundare fenomenelor fiziologice, considerând că percepția „faptelor excitante” determină direct răspunsuri fiziologice („emoții”) (Carlson 2012) Conform acestuia, stimulii declanșează activitatea în sistemul nervos autonom, care produce astfel o experiență emoțională în creier. El a pornit de la ideea că emoțiile sunt o clasă de sentimente, diferite de senzații și de percepții prin calitatea lor experimentată, dezvoltând, împreună cu Carl G. Lange „teoria James-Lange” a emoției. (James 1884) Conform acestei teorii emoțiile sunt sentimente specifice cauzate de modificările condițiilor fiziologice legate de funcțiile autonome și motorii. James a afirmat astfel că „ne pare rău pentru că plângem, suntem supărați pentru că ne-am lovit, ne e frică pentru că tremurăm, și nu invers [nu plângem, ne lovim sau tremurăm pentru că ne pare rău, suntem supărați sau ne e frică, după caz).” (James 1884, 190) Astfel, un stimul care evocă emoția declanșează un model de răspuns fiziologic care este interpretat ca o emoție particulară, interpretare susținută de experimente. (Laird 2007)

Această teorie nu distinge însă între emoții, conform lui Walter Cannon. (Cannon 1929a) Potrivit lui James, ceea ce distinge emoțiile este faptul că fiecare implică percepția unui set unic de schimbări corporale. Teoria James-Lange este disputată din punctul de vedere al cauzalității (stările corporale care provoacă emoții și sunt a priori), (Reisenzein, Meyer, și Schützwohl 1995) dar cei mai mulți neurologi contemporani folosesc componentele teoriei. (Dalglish 2004) Contribuția principală a teoriei este accentul pe înfrumusețarea emoțiilor, faptul că schimbările în corespondenții corporali ale emoțiilor pot modifica intensitatea experimentată. (Dalglish 2004, 583)

Walter Bradford Cannon a susținut că răspunsurile fiziologice sunt prea lente și adesea imperceptibile, și deci nu ar putea reprezenta conștientizarea subiectivă relativ rapidă și intensă a emoției, (Carlson 2012) rezultând răspunsuri destul de nediferențiate. (Cannon 1929b) (Cannon 1987) Un eveniment care evocă emoția declanșează simultan atât un răspuns fiziologic, cât și o experiență conștientă a unei emoții. Phillip Bard a dezvoltat această teorie, cunoscută sub numele de teoria Cannon-Bard. Urmare a studiilor lui Bard, Cannon a susținut că stimulii emoționali declanșează simultan atât aspecte fiziologice cât și experiențiale ale emoției. (Cannon 1929b)

Taylor considera că emoțiile sunt strâns legate de motivele care le dau naștere. (G. Taylor 1975) Deși procesele psihologice de bază depind de practicile și semnificațiile socioculturale, (Triandis 2000) conceptul de emoție fiind relativ nou nu a abordat în mod convingător aspectul intercultural, (S. Sharma et al. 2009) cultura influențând în mod esențial înțelegerea și exprimarea emoțiilor. (Lewis, Haviland-Jones, și Barrett 2008) Psihologii apelează la metode precum analiza factorilor pentru a limita emoțiile la dimensiuni măsurabile și în același timp diferențiabile. (K. R. Scherer et al. 2013) Pe baza acestor dimensiuni se construiesc hărți de coordonate (Osgood, Suci,

și Tannenbaum 1957) pentru a evidenția o componentă importantă a emoției, afectul nucleului. (D. L. Schacter, Gilbert, și Wegner 2011) (J. A. Russell și Lisa Feldman 1999)

Opiniile contemporane s-au concentrat pe motivarea, de către emoții, a comportamentelor adaptive în mediul ancestral. (Gaulin și McBurney 2003) Emoțiile sunt astfel considerate ca influențând deciziile. (Lerner et al. 2015) Teoriile somatice din sec. 19, în special prin William James, susțin importanța primordială a răspunsurilor corporale la emoții. Teoria a pierdut teren în secolul 20, dar a fost reluată recent în studiile neurologice (Pace-Schott et al. 2019) ale unor teoreticieni precum John Cacioppo, (Cacioppo 1998) António Damásio, (Aziz-Zadeh și Damasio 2008) Joseph E. LeDoux (LeDoux 1996) și Robert Zajonc. (Emerick 1997)

Teoria cu doi factori a lui Stanley Schachter se bazează pe studiile unui medic spaniol, Gregorio Marañón, conform căruia reacțiile fiziologice contribuie la experiența emoțională, facilitând o evaluare cognitivă focalizată a unui eveniment excitat fiziologic dat, iar această evaluare este cea care definește experiența emoțională subiectivă. Emoțiile sunt astfel un rezultat al procesului în două etape: excitarea fiziologică generală și experiența emoției. (D. L. Schacter, Gilbert, și Wegner 2010) Experimentele pe care se bazează aceasta teorie au fost criticate de Jesse Prinz (2004). (Prinz 2004)

Ulterior s-au dezvoltat mai multe teorii cognitive care considerau activitatea cognitivă necesară pentru ca o emoție să apară. Richard Lazarus, de ex., a susținut că emoțiile trebuie să aibă o anumită intenționalitate cognitivă. Emoția ar fi astfel o perturbare care apare în urma unei aprecieri cognitive urmată de modificări fiziologice care determină o acțiune. Calitatea și intensitatea emoțiilor ar fi controlate, astfel, prin procese cognitive. Un alt exemplu este Robert C. Solomon, (Solomon 1993) care susține că emoțiile sunt judecăți. Obiecția lui în ceea ce privește

cognitivismul este că poate apărea cu sau fără emoție, deci judecata nu poate fi identificată cu emoția.

Teoriile perceptuale folosesc percepțiile pentru a ajunge la emoții, (Goldie 2007) fiind teorii hibride ale teoriilor somatice și cognitive. O astfel de teorie argumentează că atât răspunsurile corporale cât și semnificația emoțiilor sunt importante pentru emoții, conform teoriilor cognitive. Conform acestei teorii rezultă că în acest caz cogniția pe baze conceptuale nu este necesară, întrucât schimbările corporale includ cauzal conținutul semnificativ al emoției, oferind informații despre relația dintre subiect și lume. Teoria a fost susținută de filosoful Jesse Prinz în cartea sa, *Gut Reactions*, (Prinz 2004) și de psihologul James Laird în cartea *Feelings*. (Laird 2007)

Teoria evenimentelor afective a fost dezvoltată de Howard M. Weiss și Russell Cropanzano în contextul activităților lucrative (1996), (Weiss și Cropanzano 1996) considera că emoțiile sunt influențate și cauzate de evenimente care la rândul lor influențează atitudinile și comportamentele. Teoria a fost utilizată de cercetători pentru a înțelege mai bine emoția dintr-o perspectivă comunicativă, fiind revizuită de Howard M. Weiss și Daniel J. Beal în 2005. (Weiss și Beal 2005)

O perspectivă situată asupra emoției, dezvoltată de Paul E. Griffiths și Andrea Scarantino, abordează situaționalismul în psihologie, (Griffiths 2004) punând accentul pe factorii externi în procesul emoțional considerat pur intern, mediul nefiind decât un stimul al emoției. Spre deosebire de aceasta, perspectiva situaționalistă vede emoția ca produsul unui organism care este influențat de mediul său și de răspunsurile altor organisme. Emoția devine astfel un factor activ în relațiile sociale.

Emoțiile fiind un factor motivant în interacțiunile și relațiile sociale, sunt direct legate de fiziologia de bază. Temperamentele emoționale fenotip afectează conexiunile sociale în sistemele

sociale complexe, (Kotrschal 2013) datorită genelor, prin informațiile codate în secvențele ADN și selecția naturală a trăsăturilor ereditare.

Teoria neurobiologică explică emoția ca fiind o stare mentală organizată în sistemul limbic al creierului, ca tipare de excitare vertebrală generală cu intensitate în funcție de neurochimicale (dopamina, noradrenalina, serotonina, ...), mediate de feromoni și având ca rezultat modificări corporale. (Givens 2014) Emoțiile sunt legate de anumite activități cerebrale care ne direcționează atenția, ne motivează comportamentul și determină semnificația a ceea ce se întâmplă în jurul nostru. Paul Broca (1878), (Broca 1878) James Papez (1937), (Papez 1995) și Paul D. MacLean (1952) (Maclean 1952) au ajuns la concluzia că emoția este legată de sistemul limbic din centrul creierului.

Alte teorii merg pe ideea cortexului prefrontal stâng activat de stimuli care provoacă o abordare pozitivă. (Kringelbach et al. 2003) În sens invers, o activare selectivă a regiunii specifice a creierului determină un stimul pozitiv. Teoria s-a extins ulterior pentru a include stimuli negativi. (Merckelbach și Van Oppen 1989) În urma verificărilor mai multor modele neurobiologice ale emoției din cortexul prefrontal, a fost acceptat modelul numit „de direcție”, care a făcut predicții mai bune. (Harmon-Jones et al. 2004)

O altă abordare neurologică propusă de Bud Craig în 2003 distinge două clase de emoții: „clasice” (evocate de stimuli de mediu) și „homeostatice” (care necesită atenție, evocate de stările corpului) care motivează comportamentul și menține mediul intern al organismului în starea lui ideală. (Craig 2003) Derek Denton consideră emoțiile homeostatice ca fiind „emoții primordiale”, definindu-le drept „elementul subiectiv al instinctelor, care sunt modelele de comportament programate genetic care conțin homeostază. Acestea includ setea, nevoia de aer și minerale specifice, foamea, durerea, etc. Există două elemente constitutive ale unei emoții primordiale -

senzația specifică, care, atunci când este severă poate fi imperioasă, și intenția convingătoare de mulțumire printr-un act de consum." (Denton et al. 2009)

Joseph LeDoux afirmă că amigdala poate elibera hormoni datorită unui declanșator (precum o reacție), dar „atunci o abordăm prin procese cognitive și conștiente”. (Emory 2018)

Lisa Feldman Barrett evidențiază diferențele de emoții între culturi diferite în teoria emoției construite, și afirmă că emoțiile "nu sunt declanșate; le creezi. Ele apar ca o combinație a proprietăților fizice ale corpului tău, un creier flexibil care se conectează la orice mediu în care se dezvoltă și la cultura și educația ta, care asigură acel mediu." (Barrett 2017)

1.2 Procesarea emoțiilor

Modelul Scherer de procesare a emoției (K. R. Scherer 2016) include cinci componente de bază, coordonate și sincronizate. Incluziunea evaluării cognitive este contestată de teoreticienii care consideră emoția și cogniția ca sisteme separate :

- Evaluarea cognitivă a evenimentelor și obiectelor
- Simptomele corporale, fiziologice
- Tendințele de acțiune, motivaționale
- Expresiile faciale și vocale
- Sentimentele (experiența subiectivă a stării emoționale).

(Tripathy 2018) descrie astfel acest proces: centrul emoțional al creierului dă naștere la sentimente și emoții, în timp ce neocortexul este responsabil de gândire și raționament. În procesul de elaborare a emoției, un semnal vizual merge mai întâi de la retină la talamus, unde este tradus în limbajul creierului. Mesajele ajung apoi la cortexul vizual, unde sunt analizate și evaluate pentru semnificație și răspuns adecvat. Dacă răspunsul respectiv este emoțional, un semnal merge la amigdală pentru a activa centrele emoționale. Dar o porțiune mai mică din semnalul inițial merge

direct de la talamus la amigdală într-o transmisie mai rapidă permițând un răspuns mai rapid. Prin urmare, amigdala poate declanșa un răspuns emoțional înainte ca centrii corticali să înțeleagă pe deplin ce se întâmplă.

Conform lui (Antonio R. Damasio 2005), procesul emoțional începe cu considerațiile conștiente despre obiectul sub formă de imagini mentale. Acestor imagini le corespunde un substrat neuronal (reprezentări topografice) influențat de reprezentările dispoziționale. La nivel inconștient, rețelele din cortexul prefrontal răspund automat și involuntar la semnalele provenite din procesarea imaginilor de mai sus, în funcție de reprezentările dispoziționale, dobândite pe baza experienței personale mai degrabă decât înnăscute. Răspunsul este semnalat către amigdală și cingulatul anterior, prin activarea nucleelor sistemului nervos autonom și semnalizarea către organism prin nervii periferici; trimiterea de semnale către sistemul motor; activarea sistemelor endocrine și peptidice, și prin activarea, cu tipare particulare, a nucleelor nespecifice de neurotransmițător din tulpina creierului și a creierului bazal. Primele trei modalități de răspunsuri provoacă o „stare emoțională a corpului” și sunt semnalate ulterior către sistemele limbic și somatosenzorial. Ultimul tip de răspuns „nu apare în corpul propriu-zis, ci mai degrabă într-un grup de structuri stem ale creierului responsabil de reglarea corpului, cu un impact major în stilul și eficiența proceselor cognitive, și constituie o cale paralelă pentru răspuns emoțional.

Un punct de vedere comun este că există emoții primare, înnăscute, care apar în mod firesc când sunt percepute anumite caracteristici ale stimulilor interni sau precum dimensiunea, mișcarea, sunetele, anumite stări ale corpului, etc. Aceste caracteristici sunt procesate și detectate de o componentă a sistemului limbic al creierului, amigdala, care declanșează adoptarea unei stări corporale caracteristice și modifică procesarea cognitivă într-o manieră adecvată. Răspunsul emoțional poate îndeplini câteva obiective utile prin modificări corporale, dar procesul continuă

prin declanșarea emoției față de excitant, și realizarea legăturii dintre excitant și starea corporală emoțională. Emoțiile primare (înnăscute, preorganizate, jamesiene) depind de circuitele sistemului limbic, amigdala și cingulatul anterior fiind factorii primari. Dar mecanismul emoțiilor primare este urmat de mecanisme ale emoțiilor secundare, care apar după forțarea de legături între sentimentele experimentate, categorii de obiecte și situații, și emoțiile primare. Procesul emoțiilor secundare este susținut de o rețea extinsă, care include cortexul prefrontal și agenți somatosenzoriali.

Rezultă că emoția este combinația dintre un proces de evaluare mentală și răspunsuri la acest proces. Dar nu toate emoțiile generează sentimente, și nu toate sentimentele își au originea în emoții. Emoția și sentimentul se bazează astfel pe două procese de bază, vizualizarea unei anumite stări corporale juxtapuse la colectarea semnalelor de declanșare și de stimulare a mușchilor, și un proces cognitiv care însoțește evenimentele respective dar care funcționează în paralel.

1.3 Fericirea

„Conceptul de fericire este un concept atât de vag încât, în ciuda dorinței fiecărui om de a fi fericit, nimeni nu poate spune niciodată în termeni preciși și coerent ce vrea și dorește cu adevărat. Motivul este că elementele care fac parte din conceptul de fericire sunt în totalitate empirice, adică trebuie împrumutate din experiență, și că în același timp, pentru ideea fericirii, un întreg absolut, este necesar un maxim de bunăstare în starea actuală și cea viitoare. Ori, este imposibil ca o persoană finită să fie atât de perspicace și, în același timp, atât de puternică încât să se presupună că poate crea un concept cert despre ceea ce își dorește cu adevărat. Bogăție? ... Cunoaștere? ... Viață lungă? .. Sănătate? Prin urmare, nu există, în acest sens, un imperativ care să ne impună în sensul strict al cuvântului ce să facem pentru a fi fericiți, deoarece fericirea este un ideal nu al rațiunii, ci al imaginației.” (Kant, Walker, și Meredith 2008)

În filosofie, fericirea traduce conceptul grecesc de *eudaimonia*, (Kashdan, Biswas-Diener, și King 2008) Utilitariștii, precum John Stuart Mill și Jeremy Bentham, au susținut principiul fericirii maxime ca ghid pentru comportamentul etic. Fericirea, în sens larg psihologic, este eticheta unei familii de stări emoționale plăcute. În ultimele decenii, domeniul psihologiei pozitive

a generat multe opinii diferite asupra cauzelor fericirii și asupra factorilor care se corelează cu fericirea. Seligman rezumă cinci factori corelați cu bunăstarea: (Seligman și Csikszentmihalyi 2000)

1. Plăcere (corporală)
2. Angajament (activități antrenante)
3. Relații (sociale);
4. Semnificație (scop, ideal) și
5. Realizări (atingerea obiectivelor).

S-au dezvoltat mai multe scale pentru a măsura fericirea, precum Scala de fericire subiectivă (Subjective Happiness Scale, SHS), Programul de afectare pozitivă și negativă (Positive and Negative Affect Schedule, PANAS), și Satisfacția pe scala vieții (Satisfaction with Life Scale, SWLS).

Ānanda din Vedele hinduse, Upanișade și Bhagavad gita, semnifică fericirea veșnică, cea care însoțește sfârșitul ciclului de renaștere. Potrivit școlii Vedanta a filozofiei hinduse, *ānanda* apare când *jiva* (sufletul individual) devine liber de toate păcatele, toate îndoielile, toate dorințele, toate acțiunile, toate durerile, toate suferințele și toate plăcerile fizice și mentale obișnuite. Dvaita vedanta interpretează *ānanda* ca fericire la care se ajunge prin gânduri bune și fapte bune care depind de starea și de controlul minții. Ramana Maharshi propune ca *ānanda* să poată fi atinsă prin introspecție, folosind gândirea "Cine sunt eu?" (Maharshi și Godman 1988)

Ataraxia este un termen grecesc folosit de Pyrrho și apoi de Epicur pentru o stare lucidă de echilibru robust, caracterizată de eliberarea continuă de emoții negative. Realizarea ataraxiei este un obiectiv pentru pironism, epicureism și stoicism. În stoicism spre deosebire de ataraxie, *apatheia*

este absența pasiunilor nesănătoase, eliberarea de tulburarea emoțiilor, nu liniștea minții, fiind o stare intermediară prin care se poate ajunge la stadiul de liniște mentală (*ataraxie*).

Potrivit lui Al-Ghazali, teolog musulman, jurist, filozof și mistic al descendenței persane, există patru constituenți principali ai fericirii: cunoașterea de sine, cunoașterea lui Dumnezeu, cunoașterea acestei lumi așa cum este cu adevărat și cunoașterea lumii următoare. (Griffel 2019)

Emoțiile sunt conceptualizate în sociologie de obicei în termeni de caracteristici multidimensionale, precum etichete culturale sau emoționale, schimbări fiziologice, mișcări expresive ale feței și ale corpului, și aprecierile indicilor situaționali. (Thoits 1989) Jonathan Turner (Turner 2009) a analizat o gamă largă de teorii despre emoții, identificând patru emoții primare bazate pe neurologie umană care, atunci când se combină, produc experiențe emoționale mai elaborate și mai complexe (elaborări de prim ordin). În anii 90, sociologii s-au concentrat pe diferite aspecte ale emoțiilor specifice și modul în care aceste emoții erau relevante social. (Cooley 1992) (Retzinger 1991) Goffman și Cooley, Scheff (Scheff 1990) a dezvoltat o teorie micro sociologică a legăturii sociale conform căreia formarea sau întreruperea legăturilor sociale depinde de emoțiile pe care oamenii le experimentează în timpul interacțiunilor. Randall Collins (Collins 2004) a formulat teoria ritualului de interacțiune, conform căreia experimentăm diferite intensități ale energiei emoționale în timpul interacțiunilor directe.

1.4 Filosofia emoțiilor

Emoția a fost exclusă din cunoaștere încă din antichitate, când Democrit afirma că „Medicamentul vindecă bolile corpului, înțelepciunea eliberează sufletul de emoții”. (Diels și Kranz 1951, 68 B 31) O astfel de opinie spune că „rațiunea ar trebui să fie maestrul pasiunii”. Cea mai cunoscută declarație inversată aparține lui Hume, conform căruia rațiunea este și ar trebui să fie sclavul pasiunilor. (Hume 1978, II.iii.3, 415) Emoțiile au fost recunoscute ca amenințări la

luarea deciziilor raționale și epistemice, (Sorabji 2002, 55) corelându-se emoțiile cu voința sau dorința (emoțiile ar fi un mijloc prin care voința sau dorința pot denatura rațiunea sau percepția sau un proces rațional). De aceea, emoțiile trebuie fie stăpânite (conform stoicilor) sau acceptate doar cele „corecte” (conform lui Aristotel).

O altă critică este aceea că emoțiile nu contribuie la cunoaștere, fiind prea subiective sau private pentru a fi relevante. De asemenea, chiar dacă se admite că există emoții legate de cunoaștere prin motivarea și reglarea activităților cognitive, forța motivațională este adesea respinsă ca epistemologic irelevantă. De ex., Descartes (Descartes 1989, par. §69) consideră că emoția ne poate motiva să dobândim o credință, dar nu intră în evaluarea epistemică a credinței, pe baza distincției între validitatea credințelor și teoriilor și istoria formării lor despre care se crede că este epistemologic irelevantă. În cazul emoțiilor care implică o evaluare a unui conținut propozițional în raport cu un anumit standard cognitiv, acestea se consideră că nu sunt surse de cunoaștere, deoarece aspectul lor atitudinal afectiv nu contribuie la justificarea credinței încorporate, nefiind mai bune ca actele de ghicire sau cazurile de clarviziune.

Descartes, în *Meditații* (Descartes 2016) consideră certitudinea sau infailibilitatea drept cerințe ale cunoașterii, mai importante deductiv decât inferențele pentru fundamentări epistemice și algoritmi pentru a alege între teorii concurente. În această privință, emoțiile nu sunt candidați promițători, deoarece rezultatul lor cognitiv pare deosebit de failibil. Analiza în termeni de credință adevărată în epistemologia analitică contemporană, ca model, este de asemenea defavorabilă emoțiilor, întrucât condiția de justificare rămâne legată de relațiile inferențiale dintre credințe. Au existat încercări de a elimina condiția de justificare de sub controlul cognitiv al subiectului epistemic, apelând la idei precum lanțuri cauzale adecvate, (Goldman 1967) mecanisme fiabile de formare a credințelor, (Goldman 1976) sau funcționarea corectă a sistemelor cognitive (Plantinga

1986) Astfel de tendințe externaliste în justificarea epistemică au estompat distincția între contextul descoperirii și contextul justificării.

În contextul epistemologic, două întrebări au o relevanță specială: „emoțiile sunt cunoaștere?” și „este o teorie uniformă a emoțiilor necesară pentru evaluarea stării epistemologice a emoțiilor?”. O interpretare restrictivă a „cunoașterii” impune ca teoriile să aibă conținut propozițional. Într-un astfel de caz, emoțiile sunt de obicei asimilate credințelor sau judecăților normative. (Solomon 1993, cap. 5.3) Interpretări mai liberale ale „cunoașterii” includ și teorii care interpretează emoțiile pe modelul de percepție, precum studiul lui De Sousa, *The Rationality of Emotion* ((de Sousa 1987); cf. (de Sousa 2004)) susținut și de Sabine Döring, Elgin (Brun et al. 2008) și Prinz. (Prinz 2004) O definiție minimă a teoriilor cognitive ale emoțiilor include afirmația că emoțiile sunt intenționate. (Brun et al. 2008, 225–26) Conform acestui criteriu, teoriile strict comportamentale și teoriile care reduc emoțiile la sentimente nu sunt cognitive.

Recent, emoțiile au fost reevaluate ca fiind candidați pentru funcții epistemice fiind deseori evaluate ca raționale sau adecvate. Raționalitatea cognitivă a emoțiilor este capacitatea acestora de a reprezenta lumea așa cum este. (de Sousa 2011) Este în dispută posibilitatea ca adecvarea emoțiilor să fie interpretată ca adevăr emoțional, (Salmela 2006) contrar opiniei că ele distorsionează cunoașterea. Corect ar fi să specificăm condițiile în care acestea contribuie la cunoaștere. De asemenea, se pune la îndoială afirmația potrivit căreia confidențialitatea și subiectivitatea emoțiilor le fac epistemic inutile, (Goldie 2004, 94–95) (Solomon 2007, 150–58) evidențiind analogia dintre emoție și percepție. (de Sousa 1987, 145–58) (Deonna 2006) Teorii filosofice actuale despre emoții susțin că emoțiile includ un element cognitiv, și deci pot fi evaluate. Funcții lor cognitive necesită o analiză epistemologică care poate conduce la o reevaluare epistemologică a emoțiilor. Astfel, spre deosebire de proprietățile tradiționale ale cunoașterii, prin

abordarea activităților cognitive, motivația, evidențierea și relevanța emoțiilor devin aspecte epistemologice de interes.

Conform lui (Scarantino și de Sousa 2018), există trei varietăți de raționalitate cognitivă pentru emoții: de potrivire, de garanție și de coerență. Emoțiile sunt adesea lipsite de rațiune, dar manifestă coerență în multe cazuri, prin cogniții care oferă emoțiilor reprezentări ale obiectele lor particulare. Atunci când cognițiile sunt credințe, modificarea lor se reflectă în mod coerent în schimbările emoțiilor. Ca un caz special de raționalitate în coerența seturilor de emoții, Helm (Helm 2009) a susținut că emoțiile vin în tipare raționale centrate în jurul lucrurilor care au importanță pentru agent. Conform lui (Brun et al. 2008), emoțiile sunt importante în contextul descoperirii, deoarece influențează modul de lucru al cercetătorilor, dar sunt irelevante în contextul justificării, deoarece validitatea rezultatelor este independentă de astfel de emoții.

Deși emoțiile sunt adesea parte a proceselor de cunoaștere, s-a presupus că funcția condiției de justificare este de a exclude credințe care sunt doar întâmplător adevărate. Deci, doar caracteristicile care contribuie sistematic la adevărul cunoașterii au fost văzute ca normative, și deci epistemologic relevante. Din această perspectivă, emoțiile nu par a fi relevante epistemologic. Ernest Sosa, (Sosa 1985) James Montmarquet (Montmarquet 1993) și Linda Zagzebski (Zagzebski și Zagaebski 1996) au adoptat noțiunea de virtute din teoria etică, concentrându-se pe virtuți epistemice sau intelectuale, inversând direcția analizei epistemologice. Epistemologii virtuții încep cu proprietăți normative ale agenților epistemici. Emoțiile ajung astfel să conteze în cadrul unei astfel de strategii, contribuind la analiza trăsăturilor de caracter epistemic. Epistemologia socială a lui Lorraine Code (Code 1987) și Alvin Goldman (Goldman 1999) ia în calcul procesele din comunitățile epistemice, iar filosofia feministă examinează semnificația epistemică a agenților cu diferențe de gen. (Jaggar 1989) (Diamond 1991) Quine (Quine 1969) și alții au inițiat proiectul

naturalizării epistemologiei prin asimilarea acesteia la psihologie și știința cognitivă. Au fost reînviată teoriile filozofice despre emoții cu semnificația lor cognitivă (de exemplu, (Kenny 2003)), iar psihologia a început să ofere emoțiilor un loc central (vezi (Lazarus 1999)).

Discuțiile despre natura emoțiilor abordează o varietate derutantă de caracteristici, precum sentimente, comportament, reacții corporale, cogniții, dispoziții de acțiune, etc. Emoțiile sunt asociate și cu cauze și intenționalitate, și pot include anumite evaluări, credințe sau alte cunoștințe. Emoțiile pot fi analizate în ceea ce privește structura narativă, fiind încorporate în societate și cultură. Jesse Prinz (Prinz 2004, cap. 1) afirmă că această multiplicitate de caracteristici confruntă teoriile emoțiilor cu o „problemă a părților” (cu diferite caracteristici ale emoțiilor și funcții), precum și cu o „problemă a multitudinii”.

O emoție este intenționată sau orientată către un obiect (Kenny 2003, 131–35) dacă are un obiect „formal”, (de Sousa 2007, 5) definit ca proprietatea x trebuie să aibă, sau norma x trebuie să se respecte, și dacă un episod emoțional specific este orientat către ceva anume (obiectul „material” sau „particular”, care se potrivește obiectului formal). Conturile care identifică pur și simplu emoțiile cu conștientizarea schimbărilor corporale nu sunt considerate intenționate. Alternativ la o teorie cognitivă generală a emoțiilor, se poate considera că anumite emoții sunt în mod specific cognitive într-unul dintre sensurile de mai sus.

Emoțiile motivează activitățile. (a se vedea studiul de caz din (Thagard 2002)). Acest aspect le face importante pentru cunoaștere. Emoțiile sunt mecanisme care ne fac să învățăm ceva. (Wilson și Keil 2001, 274–75) Distincția între contextele de descoperire și justificare sugerează că motivația emoțiilor nu este relevantă epistemologic. Dar se poate contra-argumenta prin mutarea atenției epistemologice de la rezultatul urmărit la urmărirea în sine (de la cunoaștere și / sau credință adevărată la activități epistemice și agenți cognitivi). Atât Elgin (Elgin 1999, 121–22) cât

și Hookway (Hookway 2000) consideră că justificarea credințelor poate fi concepută ca dependentă de istoria dobândirii lor. „Și întrucât credințele trebuie evaluate în raport cu acțiunile cognitive, evaluarea lor poate depinde și de identitatea și proprietățile dorințelor, obiectivelor, mecanismelor, motivațiilor și virtuților.” Deoarece emoțiile cu forță motivațională pot fi ele însele evaluate în mod normativ, ar putea fi incluse în justificările credințelor. (Fairweather și Zagzebski 2001)

De Sousa consideră că emoțiile pot fi o sursă pentru importanță și relevanță. (de Sousa 1987, 137) Conform argumentului lui De Sousa, emoțiile, funcționând ca surse de curățenie, influențează reducerea necesară a numărului de acțiuni și consecințe în cazul unui număr extrem de mare de astfel de posibilități. (Ketelaar și Todd 2001, 200–203) Emoțiile se pot constitui în surse de evidențiere când pun accentul pe anumite aspecte ale unei situații, acționând ca „reflectoare”, (E. Peters 2006, 458) în modalități extrem de complexe. Astfel, Elgin consideră emoția ca „un cadru al minții sau un model de atenție care sincronizează sentimentele, atitudinile, acțiunile și circumstanțele”. (Elgin 1999, 148) Ca surse de relevanță și evidențiere, emoțiile sunt ele însele evaluări, și pot fi la rândul lor evaluate.

(Brun et al. 2008) consideră și *saliența* ca exemplu de imediatitate epistemică, iar relevanța emoțiilor ajută în cazul în care este nevoie de distincție între scenariile alternative. (Goldman 1986) Brun susține, de asemenea, că emoțiile sunt o sursă suplimentară de cunoaștere, putându-se argumenta că emoțiile oferă acces epistemic la fapte altfel inaccesibile; o argumentare mai „cuminte” este că emoțiile pot fi surse de credințe adevărate, dar acestea nu sunt indispensabile. Conform lui Elgin, (Brun et al. 2008, 164–65) emoțiile oferă acces epistemic la anumite proprietăți dependente de răspuns care sunt direct legate de emoții.

Unii autori susțin că emoțiile nu sunt doar reacții la stimuli, sunt influențate de credințe, oferind astfel acces la fapte mai generale, (de ex. (Goldie 2004, 94–99)) prin faptul că sunt „sensibile la informații”. (Elgin 1999, 156) În susținerea afirmației puternice că există fapte accesibile epistemic doar prin emoții, Elgin face referire la emoțiile care oferă acces epistemic la propriile atitudini și angajamente propoziționale, cu condiția ca altcineva să știe să interpreteze acele emoții, (Elgin 1999, 159–61) un aspect impus de modelele de inteligență emoțională. Teoriile cognitive ale emoțiilor susțin că emoțiile încorporează credințe sau alte conținuturi propoziționale. Criticii semnificației epistemologice a emoțiilor invocă distincția dintre contextul descoperirii și contextul justificării, și afirmă că relevanța epistemologică nu poate fi pretinsă pentru emoții în general, ci doar pentru un subset de emoții specific epistemice, iar unele dintre stările mentale pe care epistemologii le-au invocat recent ca emoții nu sunt cu adevărat emoții.

O dezbatere de lungă durată privește măsura în care obiectele emoțiilor trebuie identificate cu cauzele lor. (Scarantino și de Sousa 2018) consideră că este nevoie de o taxonomie a diferitelor tipuri de obiecte emoționale posibile, definind un obiect formal, esențial pentru definirea unei emoții particulare, ca fiind o proprietate atribuită implicit de emoție obiectivului său sau obiectului propozițional, în virtutea căruia emoția poate fi văzută ca inteligibilă. Darwin (Darwin și Prodger 1998) a considerat că expresiile emoționale au îndeplinit cândva funcții, dar acum însoțesc emoții particulare datorită utilității lor în comunicare. Paul Ekman (Ekman, Friesen, și Ellsworth 1972) susține că expresiile emoționale sunt părți importante ale „programelor de afectare” - răspunsuri complexe găsite la toate populațiile umane care sunt controlate de mecanisme care funcționează sub nivelul conștiinței.

Cognitiști susțin de obicei că emoțiile implică atitudini propoziționale. Unii din ei universalizează această trăsătură și susțin că orice emoție trebuie să implice un fel de atitudine

îndreptată spre o propoziție. Criticii teoriilor cognitiviste presupun că există diverse confuzii în însăși conceptul de „cunoaștere” care au estompat cele mai multe concepții care invocă acest termen. (Power și Dalgleish 2007) (Debes 2009) John Deigh (Deigh 1994) afirmă că aceste teorii au ca efect excluderea animalelor și sugarilor lipsiți de limbaj. O critică frecventă este obiecția „frica de a zbura”: atitudinile propoziționale nu sunt nici necesare nici suficiente pentru existența unei emoții, deoarece pot fi conștient de faptul că zborul este cel mai sigur mijloc de transport și totuși mi-e frică de zbor. (Stocker și Hegeman 1996) Se poate sugera aici o analogie cu iluziile perceptive, pe care uneori credința corectă nu reușește să le risipească („emoții recalitrante”). Rezultă imposibilitatea asimilării a cel puțin a unor emoții, spre judecată sau pentru credință. (Solomon, Solomon, și Press 2004) (Brady 2009) Un contra-argument ar fi că această obiecție doar stabilește diferența dintre conținutul propozițional al emoției și cel al credinței, nu că emoțiile nu au deloc conținut propozițional. (Peacocke 2001)

Un obiectiv important al teoriilor cognitiviste este evitarea taxării emoțiilor ca doar „subiective”. Uneori emoțiile sunt subiective în sensul că reflectă doar ceva care aparține exclusiv și contingent minții subiectului. Legătura dintre emoție și cunoaștere poate fi argumentată prin demonstrarea analogiei dintre emoții și percepții. O altă modalitate de a argumenta această legătură este evidențierea rolului emoțiilor ca un cadru pentru cogniții de tip mai convențional. ((de Sousa 1987) și (A. Rorty 1980)) Conform acestui cadru, emoțiile sunt percepții specifice - moduri de a vedea. Există o abordare narativă a emoțiilor (A. O. Rorty 1987) pe termen lung, conform căreia o poveste se derulează pe parcursul fiecărui episod emoțional, (de Sousa 1987) căreia îi corespunde un anumit „scenariu de paradigmă”. Ulterior, poveștile respective sunt completate și perfecționate prin artă. Scenariile implică atât un tip de situație care asigură obiectele caracteristice, cât și un set

de răspunsuri. Ajungem astfel să interpretăm diverse situații reale prin prisma diferitelor scenarii de paradigmă, modificându-ne dispozițiile perceptivă și cognitive inerente.

Există o dezbatere despre teoriile filosofice ale emoțiilor referitor la posibilitatea dezvoltării unei teorii uniforme a emoțiilor. Amélie Rorty și Paul Griffiths, au susținut că emoțiile nu constituie un tip natural. (Solomon, Solomon, și Press 2004, 269–78) (Griffiths 2004, 76–88) Astfel, Rorty susține că nu există o distincție clară între emoții și alte stări mentale, și deci filosofia emoțiilor ar trebui integrată într-un cadru cuprinzător al unei filosofii a minții. (Solomon 2004, 84) Griffiths susține că diversitatea emoțiilor nu permite o teorie științifică unificată, respectiv categoria emoțiilor nu poate fi folosită pentru a obține în mod fiabil generalizările inductive de care au nevoie oamenii de știință pentru a explica mecanismele care stau la baza emoțiilor. Concluzia lui Brun (Brun et al. 2008) este că anumite emoții îndeplinesc unele funcții epistemice - poate doar în anumite circumstanțe - în timp ce alte emoții nu sunt adecvate pentru aceste funcții sau sunt cu totul irelevante din punct de vedere epistemologic.

Pentru a identifica teleologia de bază a emoțiilor (pentru ce sunt ele), se poate porni de la trihotomia introdusă de David Marr. (Marr 1982) În acest scop se iau în subfuncțiile pe care selecția naturală le-a creat pentru a îndeplini funcțiile despre care se spune că sunt afectate de emoție, și procesele neuro-fiziologice efective prin care aceste sub-funcții sunt în mod normal realizate. Emoțiile mai simple, universale, sunt determinate de nevoile de bază ale organismelor, (Ekman, Friesen, și Ellsworth 1972) s-au dovedit a fi universale. Griffiths a susținut că doar cele șase programe de bază ale lui Ekman formează tipuri naturale. Charland (Charland 2002) a contrargumentat susținând că se poate găsi un nivel suficient de omologie care să unească cel puțin emoțiile de bază ca o clasă, susținând mecanismul integrat al lui Panksepp (Panksepp 2000) cu șapte emoții de bază.

Teoriile sistemelor dinamice au apărut relativ lent, unele din ele bazându-se pe teoria sistemelor dinamice pentru a modela combinația evazivă de imprevizibilitate și coerență modelată găsită în evoluția de-a lungul individualității. (Magai și Haviland-Jones 2002)

1.5 Etica emoțiilor

Emoțiile au fost considerate adesea o amenințare pentru moralitate și raționalitate; în tradiția romantică, pasiunile au fost așezate atât în centrul individualității umane cât și al vieții morale. Această ambivalență a dus la o ambiguitate între termenii emoțiilor pentru vicii și virtuți. (Williams 1976) Epicureismul și stoicii au susținut că emoțiile sunt iraționale. Stoicii considerau că virtutea nu este altceva decât cunoașterea, iar emoțiile sunt în mod esențial credințe iraționale. Scepticii considerau că credințele sunt responsabile de durere, recomandând respingerea opiniilor de orice fel. Aceste școli au subliniat valoarea generală a „*ataraxiei*”, absența perturbării mentale, filosofia fiind privită ca terapie pentru curățarea emoțiilor din suflet. (Nussbaum 2009)

Max Scheler (Scheler 1954) a fost primul care a sugerat că emoțiile sunt percepții ale „calităților terțiare” care au supraviețuit, o viziune preluată de Tappolet. (C. Tappolet 2000) D'Arms și Jacobson (D'Arms și Jacobson 2000) consideră că emoțiile pot avea criterii intrinseci de adecvare care pot intra în conflict cu normele etice, și deci emoțiile nu sunt neapărat morale.

Teoriile constitutive (dominante în filosofie) afirmă că emoțiile sunt cogniții sau evaluări de tip particular, în timp ce teoriile cauzale (dominante în psihologie) afirmă că emoțiile sunt cauzate de cogniții sau evaluări de tip particular. C.D. Broad, (Cheney 2014) Errol Bedford (Bedford 1956) și Anthony Kenny (Kenny 2003) au argumentat abordarea constitutivă în sensul că, pentru a ne da seama de intenționalitatea lor, emoțiile trebuie să fie evaluări cognitive de alt fel decât sentimente. Robert Solomon, (Solomon 2003) Jerome Neu (Neu 2002) și Martha Nussbaum (Nussbaum 2003) susțin evaluările cognitive, propunând ca emoția să fie o judecată conform căreia

obiectul formal al emoției să fie instanțiat de către un anumit obiect (judicialism). Dar judicialismul nu explică modul în care emoțiile pot motiva (se poate judeca fără a fi motivat să acționez asupra ei), nu explică fenomenologia emoțiilor (îi lipsește dimensiunile corporale, valența și excitarea care caracterizează tipic experiența emoției), nu reușește să țină cont de emoțiile animalelor și copiilor, și nici nu explică „recalcitranta la rațiune”. (D’Arms și Jacobson 2003)

Există mai multe strategii („centura de protecție” în metodologia lui Imre Lakatos (Lakatos 1978)) adoptate de susținătorii cognitivismului împotriva contraexemplilor: reinterpretarea caracterului de judecată al emoțiilor, (Solomon, Solomon, și Press 2004, 105–106) (Nussbaum 2003, 45) strategia de completare judiciară (Goldie 2002) care constă în adăugarea în mod explicit a judecăților a altor componente ale emoțiilor în loc să le încorporăm în judecăți prin strategia elastică, (Gordon 1990) propunerea ca emoțiile să fie combinații de judecăți, dorințe și sentimente, (Lyons și Lyons 1985) strategia de cogniții alternative (înlocuirea noțiunii de judecată cu alte tipuri de evaluări cognitive), etc.

Teoriile de evaluare a emoțiilor sunt relatări ale structurii proceselor care extrag semnificația de la stimuli și diferențiază emoțiile unele de altele. Evaluarea este un proces iterativ care monitorizează schimbările interne și de mediu, modelând corespunzător emoțiile.

Teoriile evaluării nu clarifică ce sunt emoțiile, cu excepția cazurilor în care recunosc că evaluările joacă un rol esențial în diferențierea emoțiilor. Lazarus (Lazarus 1994) a introdus o teorie cognitiv-relațional-motivațională cu șase dimensiuni structurale ale evaluării, criticată de Moors. (Moors 2013) Scherer și colab. (K. Scherer, Schorr, și Johnstone 2001) a luat în considerație șaisprezece dimensiuni ale evaluării, verificări de evaluare a stimulilor, grupate în patru clase. (K. R. Scherer 2016, 697) O variantă a teoriilor evaluării este teoria credinței și a dorinței emoțiilor, dezvoltată de Reisenzein, (Reisenzein 2009) care susține că emoțiile sunt

cauzate de o combinație de evaluări cognitive (credințe) și motivații conative (dorințe). Conform acestei teorii emoțiile sunt declanșate de mecanisme conectate care compară credințele nou dobândite cu cele existente actualizând sistemul credință-dorință.

Convergența treptată între tradițiile evaluative și sentiment, respectiv între percepții evaluative și sentimente evaluative, a dus la dezvoltarea unor teorii în filosofia emoțiilor calificate drept hibride. Teoria neo-jamesiană a lui Prinz (Prinz 2004) este o teorie perceptuală puternică. Influențat de lucrările neuroștiințifice ale lui Damasio, (Antonio R. Damasio 2005) (A. Damasio 2003) Prinz sugerează că emoțiile sunt percepții ale modificărilor corporale, având în plus funcții distincte. Practic, subiecții percep efectiv modificări corporale (conținutul nominal) și indirect percep obiectul formal (conținutul real) datorită schimbărilor corporale. Roberts susține că „emoțiile sunt un fel de percepție” (R. C. Roberts 2003, 87) sub forma unor constructe bazate pe preocupări. Tappolet (Christine Tappolet 2016) sugerează că emoțiile sunt experiențe perceptuale ale proprietăților evaluative (valori). Criticii teoriilor perceptive ale emoțiilor (de exemplu, (Dokic și Lemaire 2013)) argumentează cu incapacitatea lor de a lua în considerare recalcitranta emoțională.

Mai mulți autori au propus teorii care înzestreză sentimentele cu intenționalitate. Goldie (Goldie 2002) identifică intenționalitatea emoțiilor cu cea a sentimentelor față de acestea. Helm (Helm 2009, 8) afirmă că „emoțiile sunt sentimente intenționate de import”. Multe din aceste teorii sunt inspirate din reprezentativismul din filozofia minții, conform căruia proprietățile fenomenale sunt identificabile cu proprietățile intenționate sau cel puțin reductibile la acestea. (Chalmers 2002)

O altă abordare recentă ia în considerare mecanisme care controlează saliența. (de Sousa 1987) O variantă este că puterea directivă pe care emoțiile o exercită asupra cognițiilor este în parte o funcție a structurii lor esențiale dramatice sau narative. (A. O. Rorty 1987) de Sousa a

sugerat că poveștile caracteristice diferitelor emoții sunt învățate prin asocierea cu „scenarii de paradigmă” care implică o situație și un set de răspunsuri.

O altă tradiție identifică emoțiile cu tipuri speciale de stări motivaționale (cauze interne ale comportamentelor care vizează satisfacerea unui scop). Problema centrală ar fi aceea de a explica cum se leagă emoțiile și acțiunile.

Teoria emoțiilor de bază a fost dezvoltată de Silvan Tomkins, care a afirmat că „sistemul motivațional primar este sistemul afectiv”. (Tomkins 2008, 4) Ulterior a apărut teoria modernă a emoțiilor de bază, (Ekman 2003) (Izard 2007) o abordare a psihologiei evolutive a emoțiilor înțelese ca soluții la probleme evolutive recurente. (Plutchik 1980) (Tooby și Cosmides 2008) O alternativă la teoria emoțiilor de bază este ecologia comportamentală, care înlocuiește ideea de expresie facială a emoției cu cea a afișării produse în funcție de audiență, fără o legătură necesară cu o emoție dată. (Fridlund 2014, 130)

În tradiția motivațională a emoțiilor, aspectul fundamental al emoțiilor este modalitatea de motivare pentru acțiune. Versiunea fenomenologică a tradiției motivaționale, dezvoltată de Deonna și Teroni, (Deonna și Teroni 2012) consideră că emoțiile sunt sentimente de pregătire pentru acțiune. Versiunea non-fenomenologică a lui Scarantino (Scarantino 2015) identifică emoțiile cu cauzele stărilor de pregătire a acțiunii. Deonna și Teroni propun o teorie atitudinală a emoțiilor, în care bazele lor cognitive conferă atitudinilor emoționale conținutul lor.

Două teme enactiviste sunt relevante pentru teoria emoțiilor: focalizarea pe rolul activ jucat de cunoscător în relația sa cu lumea externă, (E. Thompson 2010) și caracterul întruchipat, încorporat și extins al proceselor cognitive. (Wilson-Mendenhall et al. 2011)

Sentimentele, împreună cu apetitul și emoțiile care le provoacă, au un rol decisiv în comportamentul social care include comportamentele etice. (Humphrey 1992) Pe lângă oameni, și

alte specii se pot comporta într-o manieră etică. Dar comportamentul etic uman are un grad de elaborare și complexitate care îl face distinct. Comportamentele etice își au originea într-o perioadă care include toate mecanismele inconștiente, automatizate, care asigură reglarea metabolică; impulsuri și motivații; emoții și sentimente ale căror soluții includ cooperarea. Oamenii dotați cu emoții care au permis strategii de cooperare au supraviețuit în timp. Aceasta s-a materializat printr-o prezență consecventă a genelor care au ajutat la elaborarea acestor strategii, promovând construcția anumitor componente ale creierului și funcționarea lor. Datorită habitaturilor specifice a apărut un reglaj fin în timp a acestor sisteme.

Emoțiile frumoase și altruismul aparțin unui grup. Sentimentele pot inspira crearea condițiilor în mediile fizice și culturale care promovează reducerea durerii și îmbunătățirea bunăstării pentru societate.

„Ființele umane sunt așa cum sunt - trăiesc și sunt dotate cu poftă, emoții și alte dispozitive de autoconservare, inclusiv capacitatea de a cunoaște și de a raționa. Conștiința, în ciuda limitelor sale, deschide calea către cunoaștere și rațiune, care, la rândul lor, permit indivizilor să descopere ceea ce este bine și rău. Din nou, binele și răul nu sunt dezvăluite, ele sunt descoperite, individual sau prin acord între ființele sociale.” (A. Damasio 2003)

Spinoza afirmă că sistemele etice bazate pe autoconservare țin cont și de elemente sociale și culturale. (Spinoza 2017, part. V) Spinoza ne spune că fericirea este puterea de a fi liberat de tirania emoțiilor negative. Fericirea nu este o răsplată pentru virtute: este virtutea însăși.

Hărțile neuronale ale stării corporale sunt critice pentru guvernarea vieții, fiind o bază necesară pentru sentimente. Ele oferă o asistență limitată fără sentimente conștiente, pentru probleme cu un anumit grad limitat de complexitate; când problemele se complică, hărțile nu mai ajută și intervin sentimentele.

Sentimentele conștiente sunt evenimente mentale proeminente care atrag atenția asupra emoțiilor care le-au născut și asupra obiectelor care au declanșat acele emoții. Când sentimentele

propriu sunt conștientizate, îmbunătățesc și amplifică procesul de gestionare a vieții pe baza unor corecții biologice.

Rezultă că sentimentele sunt necesare fiind o expresie la nivel mental a emoțiilor. La acest nivel este posibil ca emoțiile să creeze, prin sentimente, grija pentru sinele individual.

În general, memoria situației simțite favorizează evitarea evenimentelor asociate sentimentelor negative și promovează situații care pot provoca sentimente pozitive. (Curley 1988)

2. Inteligența emoțională

Inteligența emoțională (IE) este un set de abilități pentru răspunsurile la evenimente care constituie emoții. (J. D. Mayer și Salovey 1997) (Salovey și Mayer 2016) Prin integrarea inteligenței cu emoția se pot determina „cel puțin unele răspunsuri „corecte” în ceea ce privește sentimentele” (J. D. Mayer și Salovey 1997, 9) pentru a distinge indivizii în funcție de IE într-un context cultural dat. (J. K. Morgan, Izard, și King 2010) Biograful lui Steve Jobs, Walter Isaacson, a atribuit o parte din succesul lui Jobs în conducerea Apple capacităților sale de a identifica, analiza și controla emoțiile. „El a știut, intuitiv, cum să creeze produse care să mulțumească, interfețe prietenoase și mesaje de marketing atrăgătoare.” (Isaacson 2011) Rezultă că nu inteligența în sensul tradițional a făcut din Jobs un lider în industria sa. El a înțeles, în realitate, oamenii mai bine decât concurenții săi, folosindu-se de această înțelegere în proiectarea produselor firmei Apple.

Inteligența emoțională este capacitatea indivizilor de a recunoaște propriile emoții și pe cele ale celorlalți, de a discerne între sentimente diferite și de a le eticheta corect, folosind informațiile emoționale pentru a ghida gândirea și comportamentul și a gestiona și regla emoțiile pentru a se adapta mediilor sau pentru a atinge obiectivele proprii.

Există mai multe modele care au ca scop măsurarea nivelurilor IE. Modelul original al lui Goleman este un model mixt care combină abilitățile cu trăsăturile. (D. Goleman 1998) Un model al trăsăturilor a fost dezvoltat de Konstantinos V. Petrides în 2001 (Petrides și Furnham 2001) cu accent pe auto-cunoaștere, iar un model al abilităților a fost dezvoltat de Peter Salovey și John Mayer în 2004 concentrându-se pe relaționarea socială. (J. D. Mayer, Salovey, și Caruso 2004)

S-a constatat, fără a fi demonstrat științific, că persoanele cu un IE ridicat au o sănătate mentală mai mare, performanță mai bună la locul de muncă și abilități de conducere. Goleman a indicat că IE a reprezentat 67% din abilitățile necesare pentru performanțe ca lideri, și a contat de două ori mai mult decât expertiza tehnică sau IQ. (Daniel Goleman 1998)

Darwin a evidențiat importanța expresiei emoționale pentru supraviețuire. În secolul 20 cercetătorii au început să conștientizeze importanța aspectelor non-cognitive pentru inteligență. Immanuel Kant (1724-1804) distingea „trei tipuri de acțiuni”: (i) acțiunea tehnică (modul de gestionare a obiectelor), (ii) acțiunea pragmatică (modul de a face față oamenilor) și (iii) acțiunea etică (modul de abordare a valorilor morale), transferate de Müller-Merbach la nivelul inteligenței. (Müller-Merbach 2007) Distincția dintre acțiunea tehnică, pragmatică și etică ajută la conștientizarea responsabilității totale a agenților. Conform lui Kant, acestor acțiuni le corespund imperativul ipotetic subordonat imperativelor categorice. Există o ierarhie între cele trei tipuri de acțiuni și imperativele corespunzătoare. Problematice și imperativul afirmativ sunt ipotetice prin faptul că sunt subordonate imperativului categoric. Conform lui Russell, (B. Russell 1967, 683) imperativul ipotetic spune cum trebuie acționat în funcție de scop, spre deosebire de imperativele categorice care declară necesitatea unor acțiuni fără a ține cont de niciun scop; astfel imperativul categoric „acționează ca și cum maximul acțiunii tale ar deveni prin voia ta o lege naturală generală.” (B. Russell 1967, 683)

În 1920, E. L. Thorndike, a folosit termenul de inteligență socială în relațiile umane, propunând mai multe tipuri de inteligență. În 1940, David Wechsler, a evidențiat importanța factorilor afectivi, personali și sociali în a prezice capacitatea cuiva de a reuși în viață.

Termenul „inteligență emoțională” a apărut pentru prima dată într-o lucrare din 1964 a lui Michael Beldoch, (Davitz și Beldoch 1964) și în lucrarea din 1966 a lui B. Leuner intitulată „Inteligență emoțională și emancipare” în Jurnalul psihoterapeutic: “ Practica psihologiei copiilor. și psihiatria copiilor”.(Leuner 1966) În 1983, în *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, Howard Gardner introduce ideea inteligențelor multiple, interpersonale și intrapersonale. (Gardner 1983) Termenul a reapărut în teza de doctorat a lui Wayne Payne, *A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence* în 1985. (Payne 1985)

Prima utilizare a termenului „EQ” (Emotional Quotient) a fost în un articol a lui Keith Beasley în 1987 în revista britanică *Mensa*. (Beasley 1987) În 1989, Stanley Greenspan a prezentat un model care descrie IE, urmat de un altul al lui Peter Salovey și John Mayer publicat în anul următor. (Salovey și Mayer 2016)

Psihologii John Mayer și Peter Salovey au introdus conceptul de inteligență emoțională ca „Abilitatea de a percepe emoțiile, de a accesa și de a genera emoții, astfel încât să ajute gândirea, să înțeleagă emoțiile și cunoștințele emoționale și să regleze emoțional reflectiv, astfel încât să promoveze creșterea emoțională și intelectuală”. (J. D. Mayer și Salovey 1993) Termenul a devenit cunoscut odată cu publicarea cărții lui Goleman: *Emotional Intelligence – Why it can matter more than IQ*. (Daniel Goleman 1996) În 1996, Reuven Bar-On a dezvoltat prima măsurare științifică validată a inteligenței emoționale, printr-un test acoperă cinci domenii: intrapersonal, interpersonal, adaptabilitate, managementul stresului și dispoziție generală. (Bar-On 2004)

Distincția dintre inteligența emoțională a trăsăturilor și inteligența emoțională a abilităților a fost introdusă în anul 2000. (Petrides și Furnham 2000)

În cel mai general sens, inteligența emoțională (IE) se referă la capacitatea de a recunoaște și regla emoțiile în noi înșine și în ceilalți (Goleman, 2001).

Relația dintre inteligența emoțională și personalitate a fost luată în considerare în mai multe modele de inteligență emoțională, precum modelele mixte ale lui Bar-On și Goleman. În aceste modele componentele inteligenței emoționale sunt similare cu cele din teoria personalității. (J. D. Mayer, Salovey, și Caruso 2000) Această suprapunere este evidentă în comparațiile empirice ale constructelor. (Brackett și Mayer 2003) (F Sala 2002) Inclusiv în modelul lui Mayer și Salovey se pot evidenția corelații empirice semnificative cu personalitatea. De asemenea, alexitimia este definită prin patru caracteristici cheie: dificultate în identificarea sentimentului și distingerea dintre sentimente și senzațiile corporale ale excitației emoționale; dificultate în descrierea sentimentelor față de alți oameni; procese imaginare restrânse evidențiate de o lipsă de fantezie; și un stil cognitiv legat de stimul și orientat extern care se bazează pe indicii și semnale externe mai degrabă decât pe indicatori interni. Deși trăsăturile alexitimiei prezintă construcția pentru a fi un tip de diagnostic psihiatric sau categorie de diagnostic, este important să subliniem că nu este niciuna. În schimb, este un amestec complex de trăsături de personalitate, care rămâne stabil în timp, chiar și după ce stresul sau depresia s-au diminuat. (G. J. Taylor și Bagby 2000) Cercetătorii au evidențiat o asociere inversă între constructele alexitimiei și inteligența emoțională. (Schutte et al. 1998) Cercetători precum Robert Sternberg și Howard Gardner susțin că testele IQ măsoară doar un aspect restrâns al capacității intelectuale umane, și depind de cultură

Există o multitudine de definiții ale inteligenței emoționale:

„Capacitatea de a monitoriza sentimentele și emoțiile proprii și ale altora, de a le discrimina între ele și de a folosi aceste informații pentru a ghida gândirea și acțiunile unuia”. (Salovey și Mayer 2016)

Nicolae Sfetcu: Emoțiile și inteligența emoțională în organizații

- „O serie de capacități, competențe și abilități non-cognitive (emoționale și sociale), care influențează capacitatea unuia de a reuși să facă față cerințelor și presiunilor de mediu. “ (Bar-On 2004)
- „Capacitățile de a crea rezultate optime în relațiile cu tine și cu ceilalți.” (Six Seconds 2010)
- „Inteligența emoțională este ansamblul de abilități la care ne place să ne gândim că sunt de cealaltă parte a fișei de raport din competențele academice.” (M. Elias 2001)
- „Capacitatea de a percepe emoțiile, de a accesa și de a genera emoții, astfel încât să ajute gândirea, să înțeleagă emoțiile și semnificațiile emoționale și să reglementeze emoțional în moduri care promovează creșterea emoțională și intelectuală.”, (J. D. Mayer, Salovey, și Caruso 2004) definiție revizuită
- „Abilitatea mentală cu care ne naștem ne oferă sensibilitatea emoțională și potențialul pentru abilitățile de management emoțional care ne ajută să ne maximizăm sănătatea, fericirea și supraviețuirea pe termen lung.”, (Hein 2005)
- „Să știi cum să separi sănătos de sentimentele nesănătoase și cum să transformi sentimentele negative în cele pozitive. „ (Hein 2005)
- „Inteligența emoțională este potențialul înăscut de a simți, folosi, comunica, recunoaște, aminti, învăța de la, gestiona, înțelege și explica emoțiile.” (Stock 2008)
- „Inteligența emoțională este abilitatea ta de a recunoaște și înțelege emoțiile din tine și din ceilalți și capacitatea ta de a folosi această conștientizare pentru a-ți gestiona comportamentul și relațiile.” (a548)
- „EQ atinge stăpânirea de sine și socială prin a fi inteligent cu emoții de bază.” (Bradberry, Greaves, și Lencioni 2009)

Avantajele inteligenței emoționale: (Tripathy 2018)

- îmbunătățește relațiile cu oamenii
- îmbunătățește comunicarea cu oamenii
- îmbunătățește abilitățile de empatie
- acționând cu integritate, te ajută să obții respectul celorlalți
- îmbunătățește perspectivele de carieră
- gestionarea mai sigură a schimbării
- crește plăcerea muncii
- te face să te simți încrezător și pozitiv în atitudine
- reduce nivelul de stres

- crește creativitatea
- te ajută să înveți din greșeli.

IE influențează o mulțime de factori, precum (Tripathy 2018)

- Motivația și creativitatea
- Luarea deciziilor
- Negocierea
- Conducerea
- Dezvoltarea personala
- Educația

În *Emotional Intelligence in Organizations*, Stéphane Côté clasifica IE în mai multe ramuri, cu abilitățile specifice fiecărei ramuri și măsurarea acestor abilități, astfel : (Côté 2014)

- Succesiunea și exprimarea emoțiilor
 - Capacitatea de a identifica emoțiile pe care le simt alții, (Elfenbein și Eisenkraft 2010) numită și capacitate empatică, (Côté et al. 2011) capacitatea de recunoaștere a emoțiilor (Rubin, Munz, și Bommer 2005) și capacitatea de recepție nonverbală. (Buck et al. 1980)
 - Capacitatea de a detecta autenticitatea expresiilor emoționale ale altora. (Groth, Hennig-Thurau, și Walsh 2009) (J. D. Mayer și Salovey 1997)
 - Capacitatea de a evalua propriile emoții. (Salovey și Mayer 2016)
 - Capacitatea de a exprima în mod clar propriile emoții ale altora. (Buck et al. 1980) (Salovey și Mayer 2016) (Zuckerman et al. 1976)
- Folosirea emoțiilor (Salovey și Mayer 2016)

- Cunoașterea efectelor sistematice ale emoțiilor asupra proceselor cognitive. (Fine et al. 2003) (J. K. Morgan, Izard, și King 2010) (Salovey și Mayer 2016)
- Capacitatea de a valorifica emoțiile pentru a ghida activitățile cognitive și a rezolva problemele. (J. D. Mayer și Salovey 1997, 12)
- Înțelegerea emoțiilor
 - Capacitatea de a înțelege limbajul emoțional. (Fine et al. 2003) (J. D. Mayer și Salovey 1997)
 - Capacitatea de a analiza relațiile de cauză și efect dintre evenimente și emoții. (J. D. Mayer și Salovey 1997) (J. K. Morgan, Izard, și King 2010)
 - Capacitatea de a înțelege cum emoțiile de bază se combină pentru a forma emoții complexe. (J. D. Mayer și Salovey 1997, 13)
- Reglarea emoțiilor (Côté și Hideg 2011)
 - Capacitatea de a stabili obiective de reglementare a emoțiilor. (J. D. Mayer și Salovey 1997)
 - Capacitatea de a selecta strategiile de reglare a emoțiilor. (Côté și Hideg 2011)
 - Capacitatea de a implementa strategii de reglare a emoțiilor. (Côté, Gyurak, și Levenson 2010) (Sheppes et al. 2014)

Conform unui articol din jurnalul *Annual Psychology*, (J. D. Mayer, Roberts, și Barsade 2007) inteligența emoțională este corelată pozitiv cu:

- Relații sociale mai bune pentru copii
- Relații sociale mai bune pentru adulți
- Indivizii puternic inteligenți emoțional sunt percepuți mai pozitiv de către alții
- Relații familiale și intime mai bune

- mai bună activitate academică
- Relații sociale mai bune în timpul performanței la locul de muncă și în negocieri
- Bunăstare psihologică mai bună
- Permite auto-compasiunea

Pentru majoritatea specialiștilor, cunoașterea sau inteligența cognitivă nu pot fi singurul predictor al succesului (Dulewicz și Higgs 2000) (R. E. Boyatzis și Saatcioglu 2008) au arătat că posibilitatea de a prezice performanța unui lider depinde de o serie de competențe care pot fi grupate în trei categorii: (Howard și Bray 1988)

1. Competențe de inteligență cognitivă : sistemele de gândire
2. Competențe de inteligență emoțională (abilități intrapersonale) : capacitatea de adaptare
3. Competențe de inteligență socială (abilități interpersonale) : relaționarea socială. (Tovar 2013)

Competența a fost inițial definit ca fiind capacitatea indivizilor de a răspunde cerințelor din mediul lor, oferind satisfacție sau un sentiment de eficacitate. (White 1959) Penrose a sugerat că eficiența unei firme crește în cazul unor competențe distinctive. (Nordhaug și Grønhaug 1994, 91) McClelland (McClelland 1973) a afirmat că aceste competențe pot fi învățate. Boyatzis (Gunz 1983) a definit termenul „competență” drept „caracteristica de bază a individului legată cauzal de o performanță efectivă sau superioară,” cu referire la cerințele postului și contextul organizațional. Spencer și Spencer (Spencer Jr. și Spencer 1993) au preluat ideea lui Boyatzis definind competența drept „caracteristica care stă la baza individului legată cauzal de o performanță eficientă sau superioară, în raport cu un criteriu”. Levy-Leboyer (Lévy-Leboyer 1997, 13) a definit competențele ca fiind „coduri de conduită pe care unii oameni le gestionează mai bine decât altele,

și le fac eficiente într-o situație dată.” Dincolo de competențe, este importantă și dorința de a folosi propriul talent. (R. Boyatzis și McKee 2006)

Descartes a afirmat că „este imposibil ca sufletul să simtă o pasiune fără ca această pasiune să fie cu adevărat așa cum o simte,” menționând că „cei care sunt cei mai agitați de pasiunile lor nu sunt cei care se cunosc cel mai bine”. (Descartes 1989) (Daniel Goleman 2002) (J. D. Mayer și Geher 1996) Emoțiile sunt atât cauza, cât și subiectul multor eșecuri ale cunoașterii de sine. Mulți se pierd prin autoamăgire. (Fingarette 1969) (Mele 1992) Autoamăgirea implică eșecul cunoașterii de sine. Există anumite procese neurologice subiacente pentru amăgire. (Hirstein 2005) (Scarantino și de Sousa 2018) evidențiază trei surse distincte de autoamăgire care depind de emoții:

1. Legătura emoției cu schimbările corporale
2. Rolul emoțiilor în determinarea sărăciei dintre potențialele obiecte de atenție sau îngrijorare (Greenspan 2000)
3. Implicarea normelor sociale în determinarea emoțiilor. (Averill 1982)

2.1 Modele ale inteligenței emoționale

Modelele IE au ajutat la dezvoltarea de diferite instrumente pentru evaluarea constructelor. (J. D. Mayer, Roberts, și Barsade 2007) Fiecare paradigmă teoretică conceptualizează inteligența emoțională din una din cele două perspective: abilitatea sau modelul mixt. Modelele de abilitate consideră inteligența emoțională ca o formă pură a abilității mentale și deci ca o inteligență pură. Modelele mixte de inteligență emoțională combină capacitatea mentală cu caracteristicile personalității. Modelele de trăsături ale IE se referă la percepțiile individuale ale abilităților emoționale proprii.

2.1.1 Modelul de abilități al lui Mayer și Salovey

Conform lui Peter Salovey și John D. Mayer, IE este „Capacitatea de a raționa despre emoții, și de emoții, pentru a îmbunătăți gândirea. Aceasta include abilitățile de a percepe cu exactitate emoțiile, de a accesa și de a genera emoții astfel încât să ajute gândirea, să înțelegem emoțiile și cunoștințele emoționale și să reglăm reflectiv emoțiile astfel încât să se promoveze dezvoltarea emoțională și intelectuală.” (J. D. Mayer, Salovey, și Caruso 2004)

Emoțiile sunt surse de informații care ajută la relaționarea socială. Modelul include patru tipuri de abilități:

1. Perceperea emoțiilor
2. Utilizarea emoțiilor
3. Înțelegerea emoțiilor
4. Gestionarea emoțiilor

În modelul lui Mayer și Salovey, fiecare abilitate este măsurată folosind sarcini specifice, (Brackett și Mayer 2003) Testul de inteligență emoțională Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) este modelat pe teste IQ bazate pe abilități. Autorii afirmă că inteligența emoțională măsurată printr-un cadru de abilități îndeplinește câteva dintre criteriile standard pentru o nouă inteligență: operaționalizare ca un set de abilități, obiectivitate a răspunsurilor, corelarea scorurilor cu inteligențele existente, variație unică, iar scorurile cresc cu vârsta. (J. D. Mayer et al. 2003) (Stys și Brown 2004) MSCEIT este o măsurare consensuală, care compară răspunsurile persoanelor cu cele ale unui eșantion de respondenți. Răspunsurile sunt considerate „inteligente” emoțional doar dacă majoritatea eșantionului a dat răspunsuri similare.

Alte măsurători ale modelului de abilități includ:

- Analiza diagnostică a preciziei non-verbale

- Testul de recunoaștere rapidă japonez și caucazian
- Scala de niveluri de conștientizare emoțională

Există studii care contrazic valabilitatea acestor teste. Modelul de abilitate a fost criticat în cercetare pentru echivocitate și lipsa predicțiilor la locul de muncă dar, față de scalele auto-raportate ale IE, acest model nu se bazează pe opinia indivizilor despre ei înșiși.

2.1.2 Modelul mixt al lui Goleman

Daniel Goleman definește inteligența emoțională drept „Capacitatea de a ne recunoaște propriile sentimente și ale celorlalți, de a ne motiva pe noi înșine, de a gestiona emoțiile bine în noi înșine și în relațiile noastre”. (Daniel Goleman 1998) Primul model al lui Daniel Goleman se concentrează pe abilitățile necesare performanței de leadership, incluzând cinci constructe principale ale IE, cu douăzeci și cinci de competențe: (D. Goleman 1998)

1. Conștiința de sine
2. Autoreglarea
3. Abilitatea socială
4. Empatia
5. Motivația

O analiză ulterioară a lui Richard Boyatzis (Daniel Goleman, Boyatzis, și McKee 2002) a redus numărul competențelor la douăzeci, și domeniile la patru: (R. E. Boyatzis, Goleman, și Rhee 2000)

1. Conștiința de sine
 - a. Conștientizarea emoțiilor proprii
 - b. Autoevaluare precisă
 - c. Încredere în sine

2. Autogestionarea
 - a. Autocontrol emoțional
 - b. Transparență
 - c. Adaptabilitate
 - d. Orientarea eforturilor
 - e. Inițiativă
 - f. Optimism
3. Conștientizarea socială
 - a. Empatie
 - b. Conștientizare organizațională
 - c. Orientarea serviciilor
4. Managementul relațiilor
 - a. Gestionarea altora
 - b. Conducere inspirată
 - c. Influență
 - d. Managementul conflictelor
 - e. Lucru în echipă și colaborare

Modelul lui Goleman se poate măsura pe baza :

1. Inventarului de competențe emoționale (ECI) creat în 1999, revizuit ca Inventarul de competențe emoționale și sociale (ESCI) în 2007.
2. Evaluarea inteligenței emoționale, dezvoltată în 2001 ca auto-raportare.

Acest model a fost criticat ca simplă „psihologie populară”

2.1.3 Modelul mixt al lui Bar-On

Reuven Bar-On a considerat că inteligența emoțională se dezvoltă în timp și poate fi îmbunătățită prin antrenament, programare și terapie. (Bar-On 2004) El consideră inteligența emoțional-socială ca fiind „O secțiune transversală de competențe emoționale și sociale inter-relaționate, abilități și facilitatori care determină cât de bine ne înțelegem și ne exprimăm, înțelegem pe ceilalți și ne raportăm la ei și facem față solicitărilor, provocărilor și presiunilor zilnice”.

Modelul lui Bar-On de inteligență emoțională se referă mai degrabă la potențialul de performanță decât la performanța în sine, fiind orientat spre proces mai degrabă decât spre rezultate. (Bar-On 2004) IE se concentrează pe

1. un grup de abilități emoționale și sociale
2. capacitatea de a face față și de adaptare

Modelul său mixt include cinci componente ale inteligenței emoționale

- intrapersonal
 - respectul de sine
 - conștientizarea emoțiilor proprii
 - asertivitate
 - independență
 - tenacitate
- interpersonal
 - empatie
 - responsabilitate socială
 - relaționare interpersonală

- adaptabilitate
- testarea realității
- flexibilitate
- rezolvarea problemelor
- managementul stresului
 - toleranța la stres
 - controlul impulsivității
- dispoziție generală
 - optimism
 - fericirea

Bar-On a dezvoltat mai multe versiuni ale Emotion Quotient Inventory în funcție de grupuri și situații specifice. (Bar-On 2004) Emotion Quotient Inventory se corelează doar minim cu Testul de inteligență emoțională Mayer-Salovey-Caruso, dar mai semnificativ cu o altă măsură de auto-raportare a inteligenței emoționale, Self Report Emotional Intelligence Test. (Schutte et al. 1998)

2.1.4 Modelul de trăsături al lui Petrides

Konstantinos V. Petrides a dezvoltat acest model ca „o constelație de auto-percepții emoționale situate la nivelurile inferioare ale personalității.” (Petrides și Furnham 2000) Modelul de trăsătură se referă la auto-percepțiile individului asupra abilităților sale emoționale, fiind etichetat și drept caracterul autoeficienței emoționale. Rezultă un construct în afara taxonomiei capacității cognitive umane.

Pentru măsurările de autoraportare a IE se pot folosi EQ-i, Testul de inteligență emoțională al Universității Swinburne (SUEIT), modelul IE Schutte, etc., fiind mai degrabă măsurări limitate ale inteligenței emoționale. EQ-i 2.0, cunoscută inițial ca BarOn EQ-i, a fost prima măsurare de

autoraportare a inteligenței emoționale, având cele mai bune norme, fiabilitate și validitate din măsurările de auto-raportare. Un alt instrument de măsurare, TEIQue, oferă o operaționalizare pentru modelul lui Konstantinos V. Petrides cu raportare la unele dintre trăsăturile de personalitate Big Five.

Alte modele și măsurători:

- Nivelurile scării de conștientizare emoțională (LEAS) (Lane și Schwartz 1987)
- Testul de inteligență emoțională prin auto-raportare (SREIT) (Petrides și Furnham 2000)

Există similitudini teoretice și statistice între diferitele modele ale IE. Toate modelele își propun să ajute la înțelegerea și dezvoltarea inteligenței emoționale, pe baza unor componente cheie ale inteligenței (precum conștientizarea sau percepția emoțiilor și gestionarea emoțiilor ca elemente cheie). Brackett și Mayer (Brackett și Mayer 2003) au descoperit similitudini semnificative între modelele Mayer-Salovey-Caruso și Bar-On.

2.2 Inteligența emoțională în cercetare și educație

Daniel Goleman (Daniel Goleman 2002) afirmă că nu există diferențe de gen în IE. Dar studiile realizate de Mayer și Geher, (J. D. Mayer și Geher 1996) Mayer, Caruso și Salovey, (J. D. Mayer, Caruso, și Salovey 1999) și mai recent Mandell și Pherwani, (Mandell și Pherwani 2003) arată că femeile sunt mai susceptibile să obțină un nivel mai mare la măsurile de inteligență emoțională decât bărbații. Discrepanța se poate datora alegerii măsurătorilor, (Brackett și Mayer 2003) atunci când cineva definește E.I. într-o manieră pur cognitivă mai degrabă decât printr-o perspectivă mixtă. Supraestimarea capacității din partea bărbaților sunt mai susceptibile să apară cu măsuri de auto-raportare.

Inteligența emoțională poate avea un impact semnificativ asupra diverselor elemente din viața de zi cu zi. (Palmer, Donaldson, și Stough 2002) Nivelurile mai ridicate de IE sunt asociate

cu o probabilitate crescută de sănătate și aspect, interacțiuni pozitive cu prietenii și familia. Mayer, Caruso și Salovey (J. D. Mayer, Salovey, și Caruso 2000) au descoperit că inteligența emoțională mai mică a fost asociată cu auto-raportări mai scăzute ale comportamentului violent. Inteligența emoțională mai mică (MSCEIT) a fost asociată în mod semnificativ cu consumului mai mare de droguri și alcool. Infractorii sexuali au dificultăți în identificarea sentimentelor lor și ale celorlalți. (Moriarty et al. 2001)

Goleman susține semnificația predictivă mai mare a IE față de IQ, afirmând că inteligența emoțională ar putea fi „la fel de puternică și, uneori, mai puternică decât IQ”. (Daniel Goleman 1995, 34) Teoriile actuale tind să fie mai prudente cu privire la beneficiile incrementale ale EQ peste IQ. (Lam și Kirby 2002) Goleman, (Daniel Goleman 1998) și Mayer, Salovey și Caruso (Sternberg 1982) afirmă că inteligența emoțională singură nu este probabil un predictor puternic al performanței muncii, dar oferă o bază pentru competențele emoționale care sunt predictorii puternici ai performanței locului de muncă.

Ulterior Goleman (Daniel Goleman 2002) descrie IQ ca jucând o funcție de sortare în determinarea tipurilor de locuri de muncă pe care angajații le pot ocupa și un predictor puternic al succesului în general. Într-o comparație cu un grup specific de oameni puterea predictivă a IQ pentru performanțe, putând fi înlocuită de EQ.

În formarea în management, în comunicare și empatie, în rezolvarea conflictelor și managementul stresului, și în instruire și autogestionare, (Cherniss 2000) curriculum-ul de formare tradițional eșuează, întrucât ignoră complexitățile individuale, concentrându-se exclusiv pe învățarea cognitivă. (Dearborn 2002) Învățarea cognitivă implică plasarea de informații noi în cadre și moduri de înțelegere deja existente, (Adler et al. 1998) fiind inefficientă în predarea competențelor de inteligență emoțională. Astfel, se recomandă tehnicile de învățare emoțională

mai puțin tradiționale. Goleman a stabilit un proces optim pentru dezvoltarea inteligenței emoționale în organizații, în patru faze: pregătirea pentru schimbare, formarea, abilitățile de transfer și întreținere, și evaluare.

Goleman notează că factorii motivaționali ar putea fi o problemă prin rezistența opusă. (Adler et al. 1998)

Programe posibile pentru dezvoltarea inteligenței emoționale:

- Programul de inteligență emoțională (MEI): Conceput de Goleman și Boyatzis, ajută să se identifice și să se abordeze problemele de inteligență emoțională la locul de muncă, în timp ce sprijină dezvoltarea competențelor de inteligență emoțională. (R. E. Boyatzis, Goleman, și Rhee 2000) (Fabio Sala 2001)
- Programul de formare a competențelor emoționale: În scopul creșterii capacității consilierilor de a face față eficient emoțiilor. (AMEX Program 2003)
- Programul de dezvoltare a leadership-ului personalizat: Permite managerilor să identifice zonele în care necesită schimbări de comportament. (Daniel Goleman, Boyatzis, și McKee 2002)

Cele mai bune practici pentru dezvoltarea teoriei despre inteligența emoțională: (Côté 2014)

1. Selectați un model de abilitate al IE în concordanță cu definițiile componentelor sale și respingeți modelele de trăsături / mixte..
2. Luați în considerare cele trei modele globale ale modului în care IE se poate raporta la criteriile de lucru: generalizarea validității, modelul specific situației și moderatorul.
3. Verificarea condițiilor în care IE mai mare poate avea legătură cu rezultate nefavorabile.

4. Precizați dacă teoria IE și criteriile de lucru se referă la construcția mai largă a EI, o ramură specifică a IE sau o abilitate emoțională specifică.
5. Separați dezvoltarea teoriei de metodele de măsurare. Decideți modul de măsurare a IE numai după ce teoria este complet dezvoltată și sunt enunțate ipotezele care rezultă din teorie.

Cele mai bune practici pentru măsurarea inteligenței emoționale: (Côté 2014)

1. Selectați măsurările IE bazate pe performanță și respingeți măsurile de auto-raportare.
2. Descrieți procesul variațiilor IE în funcție de măsurările selectate, justificând modul de determinare a răspunsurilor corecte la măsurări.
3. Luați în considerare variațiile culturale potențiale ale răspunsurilor corecte la măsurările IE.
4. Măsurați următoarele variabile de control, care ar putea fi corelate atât cu IE, cât și cu criteriile, pentru a verifica dacă acestea nu provoacă asocieri false: inteligența cognitivă, trăsături de personalitate Big Five și factori demografici. Măsurați și alte variabile de control relevante pentru contextul specific și criteriul de interes.
5. Dacă teoria se concentrează pe o fațetă specifică a IE, includeți măsurări ale altor fațete pentru a verifica similitudinea eventuală a asociațiilor sau specificitatea rezultatelor teoretice ale IE. Acest lucru nu este întotdeauna posibil datorită provocărilor (de exemplu, timpul și atenția participanților) implicate în măsurarea mai multor fațete ale IE.

2.3 Filosofia inteligenței emoționale

Un concept adiacent inteligenței emoționale, *apatheia*, tradus de multe ori în mod incomplet prin calmitate și în mod greșit prin indiferență, a fost considerat de stoici ca o stare de spirit în care nu este deranjat de patimi, fiind văzut ca o calitate care caracteriza înțelepciunea filosofică.

Aristotel considera virtutea ca fiind calea de mijloc justă dintre excesul și deficiența de emoție (*metriopatheia*), implicând gestionarea reacțiilor emoționale sau egoiste la evenimente externe care nu pot fi controlate. Pentru stoici, *apateia* a fost răspunsul rațional optim la o realitate cauzată de voința altora sau de natură și care nu poate fi controlată. Numai propria voință poate fi controlată, prin judecăți și acțiuni corecte (virtuoase), experimentând mulțumirea (*eudaimonia*) și sentimentele bune (*eupateia*). Seneca susține de asemenea importanța virtuții în propria noastră fericire : ”să câștigăm și calea victoriei în toate luptele noastre, - pentru că răsplata este ... virtutea, statornicia sufletului și o pace câștigată pentru toate timpurile.” (Seneca 1917, cap. lxxviii. 13-16) Pironismul afirmă că prin *epoché* (suspendarea judecății) mintea este adusă la ataraxie, o stare de echilibru sufletesc. Ca și în stoicism și epicureism, *eudaimonia* este obiectivul pironist al vieții și toate cele trei filozofii au plasat-o în *ataraxie* sau *apateia*.

Kant distingea trei tipuri de „acțiuni”, (Müller-Merbach 2007) pentru care dezvoltă trei tipuri de inteligență :

1. *Inteligența tehnică* (Kant : *pricepere*) este necesară pentru acțiuni tehnice. Inteligența tehnică nu poate fi măsurată exact prin teste de inteligență. Ea este un indicator despre cât de bine înțelege cineva obiectele. Inteligența tehnică trebuie să se refere la domenii specifice de sarcini. Inteligența tehnică este importantă pentru aproape orice poziție pe piața muncii.
2. *Inteligența emoțională* (Kant: *pragmatism*) a fost larg ignorată înainte de 1995. Nucleul inteligenței emoționale este autocontrolul. El a fost evidențiat de filosofii chinezi Confucius (Confucius 2013, cart. XIII, capitolul XIII) și Lao-Tzu în daoism, (Tzu 1992, cap. 33) dar și de filozofii greci și romani Seneca (4 î.e.n. - 65), (Seneca 1917) Epictet (50-138) (Epictetus 1928) și împăratul Marcus Aurelius (120-181). (Marcus Aurelius et al.

1990) Epictet (II, p. 477) afirma că: „Niciun om nu este liber, care nu este stăpân pe sine”, (Epictetus 1928, cap. II, p. 477) și că „Unele lucruri sunt sub controlul nostru, în timp ce altele nu sunt sub controlul nostru.” (Epictetus 1928, cap. ii, p. 483) Goleman (Daniel Goleman 1996) și Steiner (Steiner și Perry 1997) argumentează importanța autocontrolului pe baza experienței empirice actuale. Inteligența emoțională se bazează pe umanism, relațiile umane, și responsabilitatea socială. Inteligența emoțională presupune capacitatea de a înțelege alți oameni, de a coopera și de a-i influența.

3. *Inteligența etică* (Kant: *înțelepciune*) implică multe doctrine etice care oferă sfaturi parțial opuse, precum etica teleologică versus etica deontologică, etica normativă versus descriptivă sau etica normativă versus intuitivă. În plus, multe concepte obiective etice sunt în concurență.

Pentru Kant, acțiunea tehnică și cea pragmatică sunt subordonate acțiunii etice, iar imperativul categoric este superior celor două imperative ipotetice ale acțiunii tehnice și pragmatice. Rezultă că inteligența etică va fi considerată superioară celor tehnice (pricepere) și emoțională (pragmatică). Etica va oferi judecata finală. Dar marea varietate a conceptelor etice face dificilă acceptarea superiorității inteligenței etice față de celelalte inteligențe.+

Reflexia critică a aspectelor inteligenței emoționale se poate pune pe seama perspectivelor epistemologice diferite, reflectând o maturitate a conceptului. (Meleis 1998) Chan și Latham (Sue-Chan și Latham 2004) au subliniat necesitatea de a găsi dovezi empirice consistente pentru dimensionalitatea IE și pentru a dezvolta metode adecvate pentru măsurarea corectă și utilă a acesteia.

O preocupare a cercetătorilor este dacă IE este o teorie despre personalitate, o formă de inteligență, sau o combinație a ambelor. Multe studii consideră IE ca fiind un factor personal

asociat competenței. (Spence, Oades, și Caputi 2004) Dar majoritatea cercetătorilor iau în considerare IE ca o conștientizare emoțională în raport cu sinele și cu ceilalți, pe lângă eficiența profesională și managementul emoțional. Conform lui (Dulewicz și Higgs 2000), IE este considerată o capacitate la nivel ontologic incluzând competența personală și socială, care promovează o stare de spirit pozitivă în ciuda cerințelor de mediu, (Cummings, Hayduk, și Estabrooks 2005) și care ajută la soluționarea problemelor care țin de abilități atât emoționale cât și cognitive. (Ciarrochi, Dean, și Anderson 2002) De asemenea, se consideră că IE are un potențial inherent de a fi dezvoltat și perfecționat în continuare prin reflecție, promovând astfel creșterea emoțională și intelectuală. (Caruso, Mayer, și Salovey 2002) Spence vede inteligența emoțională din perspectiva sănătății publice ca o abilitate adaptivă care promovează bunăstarea. (Spence, Oades, și Caputi 2004)

Critica IE abordează limitările cercetării empirice și generalizările nesubstanțiate, (S. Fineman 2004) având în vedere faptul că presupunerile ontologice și epistemologice determină metodologiile de cercetare. (Monti și Tingen 1999) În prezent se consideră că singurul mod în care pot fi identificate „emoțiile” este prin măsurători și cuantificări legate de metodele de analiză descriptivă și statistică, utilizând diferite metode de auto-raportare și măsurări psihometrice. (S. Fineman 2004) Au fost făcute recomandări cu privire la aplicarea abordărilor calitative în cercetările viitoare în cadrul IE. (Sue-Chan și Latham 2004)

Manipularea eficientă și creativă a emoțiilor este o poartă către un tip de cunoaștere de sine care duce la libertatea de a fi autentic în sine în orice moment dat. (Hammer și 常二 1999) În acest context, o întrebare esențială este dacă fenomenul IE poate articula mai clar existențialismul umanist în raport cu disciplina asistenței medicale. (Dulewicz și Higgs 2000)

Inteligența emoțională este considerată o abilitate la nivel ontologic, importantă pentru promovarea stărilor de spirit pozitive independent de mediu. (Cummings, Hayduk, și Estabrooks 2005) Lucrările lui Cummings plasează percepția și cogniția în contextul eforturilor umane adaptive pentru a efectua schimbări în sine și în mediul propriu. (Dai și Sternberg 2004) Conform lui (Dulewicz și Higgs 2000), viitoarele studii epistemologice ale IE vor aborda conceptualizarea IE ca punct de plecare pentru dezvoltarea teoretică, structurile de susținere filosofică pentru diferitele conceptualizări ale IE în scopuri metodologice și teoretice, și IE în contextul dezvoltării cunoștințelor profesionale. IE este o stare umană care cuprinde potențialități *a priori*, actualizată ca experiențe emoționale.

Înțelepciunea reprezintă capacitatea de a gândi și acționa folosind cunoștințe, experiență, înțelegere, bun simț și intuiție. Ea este asociată cu atribute precum judecata, emoțiile (Grossmann 2017) și virtuțile. (Staudinger și Glück 2011) (Walsh 2015) În acest sens, oamenii de știință empirici au început să se concentreze asupra rolului emoțiilor în înțelepciune, (Kunzmann și Glück 2019) fiind de acord că emoțiile sunt esențiale pentru gestionarea eficientă a situațiilor complexe care solicită înțelepciune. O constatare importantă se referă la relația pozitivă dintre diversitatea experienței emoționale și raționamentul înțelept, independent de intensitatea emoțională. (Grossmann, Oakes, și Santos 2019)

2.3.1 Inteligența emoțională în filosofia orientală

Înțelepciunea în hinduism consideră cunoașterea de sine ca fiind adevărul, baza întregii Creații, a lui Shristi. Ar rezulta că înțeleaptă este o persoană cu conștiința de sine martoră a întregii creații în toate fațetele și formele sale. Nu există multe studii referitor la IE din perspectiva indiană, (R. Sharma 2012) deși IE se regăsește în fiecare text din literatura antică indiană (*Rig Veda*, *Yajur Veda*, *Ayurveda*, etc.). Tradiția filosofică indiană pune accent pe natura puternică a emoțiilor, care

trebuie valorificate pentru o viață armonioasă. (Gayathri 2015) Patanjali, „părintele psihologiei indiene”, a studiat mintea umană cu mii de ani înaintea filosofilor occidentali. (Tattwamayananda 1994) Hinduismul este mai mult un mod de viață decât o religie, îmbinând principiile fundamentale ale vieții sociale, politice și economice. (Engardio și McGregor 2006)

Filosofia indiană se bazează pe trei credințe fundamentale: (Dasgupta 2009) „*Karma*”, „*Atma*” sau „Sufletul” care este indestructibil, și „*Mukti*” sau „Mântuirea”. „*Karma*” subliniază responsabilitatea unei persoane în a-și decide fericirea prin acțiunile sale, care au puterea de a-i schimba destinul. Individul este influențat de societate să aleagă un stil de viață armonios. „*Atma*” („Sufletul”) este „Sinele” adevărat, diferit de sinele biologic. (Swarupananda 1996) „Sinele” are atâtea renașteri câte sunt necesare pentru a anula „*Karma*” acumulată înainte de a se contopi cu Ființa Supremă în pace și fericire veșnică. (Gayathri 2015)

Conceptul occidental a „Sinelui” a fost influențat de mai mulți filosofi și psihologi precum Descartes, Freud, Adler și Jung, diferențiind între „Eu” și „Sine”. (Spiro 1993) Față de filosofia occidentală care a făcut diferența între „Sinele ca cunoaștere” și „Sinele ca cunoscut”, în filozofia indiană există „*Kshetra*” (corpul, „câmpul”) și „*Kshetragna*” („cunoscătorul câmpului”). (Radhakrishnan 2010) Filosofia indiană vorbește despre „Sine” ca „*Brahman*”, forța atotputernică care este prezentă în fiecare individ, care nu are niciun început, niciun sfârșit, (Gayathri 2015) evidențiind necesitatea de a uni „Sinele ca cunoaștere” și „Sinele cunoscut”. (Ho 1995) „Omul, subiectul, ar trebui să capete măiestrie asupra omului obiectul”, (Ho 1995) obținându-se controlul asupra „Sinelui”, eliberând individul de durere și suferință și tinzând astfel spre fericirea veșnică. *Bhagavad-Gita* accentuează introspecția, o călătorie către înțelegerea „Sinelui interior”, „*Kshetragna*”, care ajută o persoană să atingă fericirea veșnică. (Gayathri 2015)

Când Mayer și Salovey vorbesc despre realizarea Sinelui, se referă la „Sinele” în raport cu lumea externă, cel influențat de forțele externe, și nu la „Sinele interior”, „Sinele ca Cunoscător”.

Există cercetări privind generalizabilitatea constructelor de inteligență emoțională în diferite culturi, inclusiv în cultura indiană. (Narayanan și Krishnan 2003) (Bamel, Rangnekar, și Rastogi 2011) Studii realizate de Mulla și Krishnan (Z. R. Mulla și Krishnan 2012) au examinat conceptul de „Karma Yoga”, ca în *Bhagavad-Gita*, ca fiind complementar inteligenței emoționale. Conform lui (Gayathri 2015), „Karma Yoga” propusă de Lordul Krishna este un concept universal aplicabil, care poate fi înțeles de oameni din toate culturile, fiind prima lucrare care încearcă să identifice un construct universal pentru IE bazat pe „Nishkama Karma”.

Bhagavad-Gita (Cântecul divin), considerat a fi a cincea *Veda*, este îndrumarea morală a Domnului Krishna către Arjuna pe câmpul de luptă. Este considerat a fi esența celor patru vedete (*Rig, Yajur, Sama și Atharva*). (Robinson 2014) *Mahabharata* este saga epică a conflictului dintre Kauravas și Pandavas. La nivel superficial, este vorba despre confruntarea cu puterea. Dar, pe un plan mai profund, este vorba despre războiul dintre „*Dharma*” și „*Adharma*”, corect și greșit. Războiul de la Kurukshetra este astfel sinonim cu circumstanțele complexe cu care se confruntă individul în viață. Frica, anxietatea, înțelepciunea și disperarea individului sunt simbolizate de situația lui Arjuna. Pe măsură ce Arjuna se luptă cu tulburările sale emoționale, cititorul primește o perspectivă asupra luptei unei persoane tulburate emoțional pentru claritatea gândirii și a acțiunii. Îndrumările lui Krishna către Arjuna oferă o soluție practică pentru a ieși din această luptă. (Gayathri 2015) Se pot observa aici asemănări izbitoare între persoana stabilă din punct de vedere emoțional a lui Krishna (*Sthithapragnya*) și persoana inteligentă emoțională a lui Mayer și Salovey. Arjuna are ceea ce am putea numi calitățile calificate ale unei persoane inteligente emoțional, adică percepția și asimilarea emoțională. Krishna oferă o analiză sistematică a problemei disponibile și

o soluție, identificând dorința și furia ca fiind cele două vicii care conduc un individ la decăderea sa :

”Gândirea la obiecte, atașamentul de ele se formează într-un bărbat. Din dorința atașamentului și din dorința crește mânia.

”Din furie vine amăgirea și din amăgirea pierderea memoriei. Din pierderea memoriei vine ruina discriminării, iar din ruina discriminării, el piere.” (Swarupananda 1996)

(*Bhagavad-Gita*, Ch. II, Slokas 62, 63)

Bhagavad-Gita se referă la persoana inteligentă emoțional ca „*Sthithapragnya*” (persoana stabilă din punct de vedere emoțional). Aijuna întreabă pe Krishna cine este un *sthithapragnya*, Krishna descrie în detaliu natura și calitățile unui *sthithapragnya*.

”Care este, O Kesava, descrierea unui om cu înțelepciune constantă, contopită în Samadhi? Cum vorbește (pe de altă parte) omul cu înțelepciune constantă, cum stă, cum merge?” (Swarupananda 1996)

(*Bhagavad-Gita*, Ch. II, Sloka 54)

Krishna îi răspunde :

”Cel a cărui minte nu este zguduită de adversitate, care nu se agită după fericire, care a devenit liber de afecțiune, frică și mânie, este într-adevăr Muni al înțelepciunii constante.

”Cel care este pretutindeni neatins, nu este mulțumit să primească binele și nici nu-și face rău de rău, înțelepciunea lui este hotărâtă.
Când, la fel ca țestoasa care-și atrage membrele, el poate retrage complet simțurile din obiectele lor, atunci înțelepciunea lui devine constantă.” (Swarupananda 1996)

(*Bhagavad-Gita*, Ch. II, Slokas 56, 57 și 58.)

Diferența dintre Krishna și susținătorii teoriei IE este că Krishna are o viziune mai cuprinzătoare a problemei. IE studiază cauza, discută efectul și oferă, de asemenea, mijloacele de a rezolva problema cu succes, calea „Nishkama Karma”: acțiune cu detașare de rezultatul acțiunii. Mulla și Krishnan (Z. Mulla 2007) au subliniat în cercetările lor că „Karma Yoga” și inteligența emoțională sunt puternic corelate. Modelul de abilitate al inteligenței emoționale poate fi aplicat eficient în contextul indian, (Thingujam 2002) ceea ce ar permite o aplicare universală a inteligenței emoționale.

Acest sloka analitic din *Bhagavad-Gita* (capitolul II, versetul 15) :

„Yam hi na vyathayanthyethe purusham purusharshabha Samadhukha sukham dheeram
somruthathvaya kalpathe” [În sanscrită]

rezumă întregul concept de inteligență emoțională (IE, afirmând că o persoană care este calmă și rămâne neperturbată fie la durere, fie la plăcere, este cea care atinge nemurirea.

Filozofia orientală vede controlul minții ca un mod de a trăi și nu ca o gândire filosofică abstractă. Minte are potențialul de a contura destinul unui om, ajutându-l să atingă pacea interioară atunci când este conștientizată și controlată. IE se concentrează pe succesul unui om din punct de vedere materialist, în timp ce textele indiene au o abordare mai holistică. *Bhagavad-Gita* este considerată o autoritate nu numai în a identifica natura emoțiilor, ci și pentru a arăta o cale de a ieși din întunericul instabilității emoționale, sub forma unui dialog între tulburarea emoțională (Aijuna) și stăpânul universal (Krișna), și rămâne un răspuns irefutabil la multe dileme sau confuzii ale omului modern.

Potrivit lui *Bhagavad Gita*, serviciul dezinteresat pentru o cauză corectă și pentru alții, cu sentimentul și atitudinea potrivită, este o formă de cult și spiritualitate. (McDermott 1975) (Phillips 2009) Versetul 3.4 din *Bhagavad Gita* afirmă că evitarea muncii sau nemunca nu este calea de a deveni liber de robie. (Bhawuk 2011) Inacțiunea este ea însăși o formă de acțiune cu consecințe și impact karmic, potrivit versetului 3.5. (Bhawuk 2011) (Krishan 1997) Versetele 3.6 - 3.8 din *Bhagavad Gita* afirmă că acțiunea poate fi motivată de corp sau manipulată de influențe externe (robie), sau poate fi motivată de reflecția interioară și de sinele adevărat (libertate). (Z. R. Mulla și Krishnan 2014) (Bhawuk 2011) (Deutsch și Dalvi 2004) Cu cât este mai angajată „acțiunea dezinteresată”, cu atât mai mult se consideră că *dharma* (dimensiunea etică) se concentrează pe alte aspecte ale acțiunii, este mai eficientă, iar acest lucru duce la eliberare. (Ganeri 2007)

Calea către stabilitatea emoțională este de a rămâne neafectat de roadele acțiunii. Astfel se poate ajunge la „karma yogi”, care este primul pas spre a deveni un „*sthithapragnya*” - persoana stabilă din punct de vedere emoțional. Karma Yoga, numită și Karma Marga, este una dintre cele patru căi spirituale din hinduism, una bazată pe „yoga acțiunii”. (Raju 1954) Dintre căile spre eliberare spirituală în hinduism, karma yoga este calea acțiunii dezinteresate, (McDermott 1975) (Coward 2012) fără a fi atașat de rezultatele acțiunilor personale. (McDermott 1975) Potrivit lui James Lochtefeld, Karma yoga este practica spirituală a „acțiunii dezinteresate efectuate în beneficiul altora”, (Lochtefeld 2001) (Brodd 2009) o cale de a ajunge la *moksha* (eliberare spirituală) prin muncă. (Z. R. Mulla și Krishnan 2014) Karma yoga, afirmă Bilimoria, nu înseamnă pierderea emoțiilor sau a dorințelor, ci acțiune condusă de „calm, echilibru”, cu „dezinteres”. (Hooft et al. 2013) Potrivit lui Phillips, Karma yoga se aplică „oricărei acțiuni în orice profesie sau activități familiale”, în contrast cu alte forme de yoga care se concentrează pe acțiuni izolate și introspecție meditativă. (Phillips 2009)

Emotivismul susține că afirmațiile etice servesc doar pentru a exprima emoțiile. Ayer (Ayer 2003) spune că afirmațiile etice sunt expresii de aprobare sau de dezaprobare, nu afirmații. Emotivismul este astfel o viziune metaetică susținând că sentințele etice nu sunt afirmații, ci atitudini emoționale. Teoria a fost promovată puternic de A. J. Ayer în cartea sa din 1936, *Language, Truth and Logic*, și dezvoltată ulterior de C. L. Stevenson. (Stevenson 1944) Emotivismul poate fi considerat astfel o formă de non-cognitivism sau expresivism. El a fost modificat în anii 1950 ca prescriptivism universal de R. M. Hare. (Hare 1952) Minte este responsabilă pentru procesarea sentimentelor și a emoțiilor, rezultând atitudini și acțiuni. Există opinii divergente dacă emoțiile fac sau nu parte din minte. Deciziile morale sunt sensibile la emoții și, prin urmare, IE poate modera încadrarea în diferite atitudini morale. (Greene și Haidt 2002) IE

presupune realizarea unui echilibru între emoție și rațiune în care niciuna dintre ele nu este complet controlată.

3. Inteligența emoțională în organizații

În prezent, organizațiile trebuie să facă față, pe lângă o concurență sporită, și unei dezvoltări și inovații tehnologice exponențiale, și unor procese de schimbare care afectează toate stările emoționale ale angajaților. Toate aceste provocări, împreună cu schimbările impuse și complexitatea sarcinilor organizaționale și manageriale, implică noi exigențe emoționale și acțiuni mai eficiente la nivel corporativ, inclusiv prin gestionarea emoțiilor în cele mai multe circumstanțe. Astfel, emoțiile reprezintă „resurse” valoroase pentru inovație și valoare adăugată într-un proces economic. (Kuepers și Weibler 2008) Pentru aceasta este necesar ca la nivelul companiei să se înțeleagă influența și potențialul emoțiilor, neglijate până nu demult. (Küpers și Weibler 2005) Emoțiilor li s-a acordat astfel un rol important în provocarea, moderarea sau medierea evenimentelor și interacțiunilor în organizații. (Ashkanasy 2004) Diferitele aspecte ale vieții organizaționale sunt evaluate acum prin prisma emoțiilor, (Stanley și Burrows 2001) inclusiv în domeniul economic. (Bowles și Gintis 2002)

Cercetătorii reconsideră procesele și impactul emoțional ca element integrant al vieții organizaționale, (Schreyögg 2004) deși întâmpină dificultăți în aspectele metodologice și epistemologice, ca și în cele moral-politice. Fineman susține că cercetătorii nu au reușit să examineze interacțiunea dintre emoții și organizații din patru motive: pentru că cercetătorii doreau să „separe concepțiile oamenilor de cele ale organizațiilor”, pentru că voiau „să reifice organizațiile”, pentru că a fost considerat „important să separe procesele de raționalitate de cele ale emoției”, și pentru că au vrut „să suprime, să nege sau să minimalizeze emoțiile”. (S. J. Fineman 2005, 180)

Emoțiile contraziceau ideea predominanței raționalității în economie, (Putnam și Mumby 1993) contrazicând gândirea occidentală care nu putea concepe că emoționalitatea poate să coexiste cu raționalitatea. (Oatley și Johnson-Laird 1987) Emoțiile erau văzute ca perturbatoare (Albrow 1997, 30) (Oatley și Johnson-Laird 1987) sau o barieră în managementul rațional și eficient, (Ashforth și Humphrey 2016) și marginalizate sau considerate ca nelegitime sau inadecvate vieții organizaționale, (Putnam și Mumby 1993, 39) și deci subiect impropriu pentru cercetarea științifică. (Ashforth și Humphrey 2016) Emoțiile informează, modelează și reflectă viața organizațiilor. Ele influențează modul în care angajații percep, interpretează, controlează și evaluează stările și acțiunile proprii și partajate. (V. R. Waldron 2000) Emoțiile afectează organizațiile la toate nivelurile și în toate sferile, inclusiv relațiile lor externe. (Ostell 1996, 552)

Cote și Miners (Côté și Miners 2006) au dezvoltat un model compensator între IE și IQ care presupune că asocierea între IE și performanța la locul de muncă devine mai pozitivă pe măsură ce inteligența cognitivă scade. (Relojo 2015) Majoritatea cercetătorilor sunt de acord că IE este un predictor incontestabil mai bun decât metodele tradiționale de angajare utilizate frecvent în companii (scrisoarea de referință, scrisoarea de intenție, etc). (Van Rooy și Viswesvaran 2004) Potrivit lui Daniel Goleman, inteligența emoțională ajută mai mult la succesul în carieră decât IQ. Potrivit lui Lopes și colegilor săi, (Lopes et al. 2006) IE contribuie la dezvoltarea relațiilor puternice și pozitive între colegi și la performanțe mai mari în echipele de lucru. Angajații inteligenți emoțional fac față mai bine situațiilor stresante și sarcinilor solicitante. Law și colab. (Law, Wong, și Song 2004) a constatat că IE este un mai bun predictor al performanței locului de muncă decât abilitatea. Conceptul de IE a câștigat teren în ultimul timp, atât în discursul laic cât și în cel academic. IE a devenit o temă proeminentă în literatura de specialitate privind managementul

resurselor umane, formarea și conducerea, (Dulewicz și Higgs 2004) și a început deja să influențeze practicile din aceste domenii. Criticii IE susțin că popularitatea studiilor IE se datorează publicității media, mai degrabă decât descoperirilor științifice obiective. Goleman consideră dezvoltarea IE ca datorându-se descoperirilor științifice recente (în special funcționarea creierului, (Ledoux 1991) dar și ascendenței sale ca discurs managerial.

Westbrook definește afectul ca o „clasă de fenomene mentale caracterizate în mod unic de o stare de simțire experimentată conștient, subiectivă, care însoțește în mod obișnuit emoțiile și stările de spirit”, (Bagozzi 2009) sugerând că aceste concepte sunt strâns legate. (Eagly și Chaiken 1993) Cercetătorii au remarcat dificultățile care separă conceptele de afect, emoții, sentimente și dispoziție, folosite deseori interschimbabil. (McPhail și Mattson 1996)

Există mai multe modele privind modul în care IE este asociat cu criteriile de lucru : (Lievens și Chan 2010)

- *Modelul de generalizare a validității inteligenței emoționale și a criteriilor de muncă:* Generalizarea valabilității are loc atunci când asocierea dintre un predictor și un criteriu (adică valabilitatea) este constantă între joburi și setări de angajare. (Schmidt și Hunter 1977) Modelul propune ca IE să ofere o serie de beneficii membrilor organizației care, în general, se traduc în criterii de muncă mai favorabile. Prezice că IE va prezenta asociații bivariate cu criterii în contextele organizaționale și dispozițiile angajaților, și că IE va prezenta o valabilitate incrementală față de predictorii concurenți, în special alte diferențe individuale, deoarece beneficiile IE sunt unice. Concluzii : IE prezintă corelații mici cu mai multe criterii de lucru, dar nu și cu leadership transformațional. IE prezintă o valabilitate incrementală pentru unele criterii, inclusiv apariția leadership-ului, valoarea

creată și valoarea pretinsă în negocieri și previziuni afective, dar nu și pentru performanța locului de muncă. (Côté 2014)

- *Modelul specificității situației de inteligență emoțională și criterii de muncă* : O alternativă la generalizarea validității, prin care asocierea dintre un predictor și un criteriu variază în funcție de setarea de muncă sau de angajare. (Schmidt și Hunter 1977) Prezice că IE explică variația unică a criteriilor atunci când contextul organizațional sau dispozițiile angajaților facilitează desfășurarea sa, (Lievens și Chan 2010) (Wong și Law 2002) și că IE prezintă asociații mai mici sau deloc cu criterii în absența oportunităților de implementare. Pot exista condiții în care implementarea IE este dăunătoare pentru persoane și / sau organizații. (Dasborough și Ashkanasy 2002) (Salovey și Mayer 2016) Angajații cu anumite dispoziții pot avea mai multe oportunități de a implementa IE și, la rândul lor, vor prezenta asociații mai puternice între IE și criterii decât alți angajați cu dispoziții diferite. (Côté 2014) De asemenea, IE poate prezenta asociații mai puternice cu performanță la locul de muncă atunci când performanța înaltă nu este deja obținută prin alte abilități sau dispoziții. (Côté și Miners 2006) O altă ipoteză afirmă că IE este mai puternic asociată cu criterii în rândul indivizilor motivați decât în rândul celor care nu au motivație pentru a-și desfășura abilitățile. (Rode et al. 2007) Concluzii: IE este asociată cu performanța la locul de muncă față de predictorii concurenți în locuri de muncă solicitate emoțional, dar nu în locuri de muncă care prezintă cerințe emoționale mai mici. (Côté 2014)
- *Modelul moderator al inteligenței emoționale și al criteriilor de lucru* : Nivelurile IE ale membrilor organizației modelează modul în care își exprimă dispozițiile și cum reacționează la contextele organizaționale. Prezice că IE servește ca o variabilă a moderatorului care îmbunătățește sau atenuază efectele diverșilor factori contextuali sau

dispoziționali asupra criteriilor de lucru, și că efectul moderator al IE este unic și va avea loc în cazul moderatorilor concurenți. (Kilduff, Chiaburu, și Menges 2010) Modelul adaptează, de asemenea, posibilitatea ca anumiți factori organizaționali și dispoziționali să aibă efecte mai nocive în rândul angajaților cu un IE mai mare decât în rândul celor cu un IE mai mic. Concluzii : Este favorizat un model de moderator care propune ca IE să îmbunătățească sau să atenueze efectele variabilelor contextuale și dispozitive asupra criteriilor. IE îmbunătățește asocierile între obiective și comportamentul orientat spre obiectiv și atenuează asocierile dintre stresori și reacțiile nefavorabile. (Côté 2014)

Cherniss (Cherniss 2000) prezintă patru motive principale pentru care locul de muncă ar fi un cadru logic pentru evaluarea și îmbunătățirea inteligenței emoționale:

1. Inteligența emoțională este esențială pentru succesul în majoritatea locurilor de muncă
2. Multe persoane sunt angajate fără a avea competențele necesare pentru a reuși la locul de muncă
3. Angajatorii au mijloacele și motivația pentru a oferi instruire privind inteligența emoțională
4. Majoritatea angajaților își petrec majoritatea timpului la serviciu.

Cercetările în domeniul inteligenței emoționale s-au concentrat pe leadership, o calitate fundamentală la locul de muncă. (Fleishman și Harris 1962) (Mumford et al. 2000) Cercetările academice descriu două tipuri distincte de lideri: transformațional și tranzacțional. (Mandell și Pherwani 2003) *Liderul transformațional* stimulează interesul dintre colegi, inspiră o perspectivă diferită asupra muncii, generează conștientizarea obiectivelor organizației, dezvoltă pe alții la niveluri superioare de capacitate și îi motivează pe ceilalți să ia în considerare interesele grupului față de propriile interese. (Stys și Brown 2004) Conducerea transformațională cuprinde patru dimensiuni: influență idealizată, motivație de inspirație, stimulare intelectuală și considerare

individuală. (Bass 1993) *Liderul tranzacțional* este cel care recompensează (sau disciplinează) personalul pe baza performanței lor. Acesta pune accent pe standardele de muncă, finalizarea sarcinilor și respectarea angajaților, în timp ce se bazează foarte mult pe recompense organizaționale și pedepse pentru a influența performanța angajaților. (Bass 1993) Conform lui Stys, (Stys și Brown 2004) conducerea transformațională prezice ratinguri mai mari de eficiență și satisfacție, (Hater și Bass 1988) performanță mai mare a grupului, (Keller 1995) și o cantitate mai mare de efort din partea subordonaților (Seltzer și Bass 1990) în comparație cu conducerea tranzacțională. Liderii transformaționali eficienți au inteligență socială și emoțională dezvoltată. (Mandell și Pherwani 2003)

Goleman consideră că liderii cu inteligență emoțională mare sunt cheia succesului organizațional, (Daniel Goleman 2002) prin stabilirea unui climat de lucru special. Cercetările concluzionează că cei mai eficienți lideri integrează mai multe dintre cele șase stiluri de conducere evidențiate de Goleman, folosind unul sau altul în funcție de situație. (McBer 2000) Yiannis Gabriel observă că managerii de azi ajută la umplerea vidului de identitate, sens și realizare care rezultă din nemulțumirile prezentului - un loc de muncă flexibil, cu rețelele instituționale moderne orientate mai mult către „consumatorul fantezist” decât spre „angajatul truditor”. (Gabriel 2001) Mike Bagshaw speculează ce implicații ar putea avea IE pentru viitorul muncii:

”Viitorul rol al formatorului de management poate să nu fie doar acela de a codifica și disemina cunoștințele în mod eficient, ci și de a distra ... Rolul de manager devine unul de psiholog uman și facilitator, unde îi ghidează pe oameni să își găsească propriile învățări și simțul scopului. [Managerul] se asigură că cunoștințele sunt obținute într-un mod distractiv care armonizează orice conflict între obiectivele unei persoane și organizație. Firmele de training, consultanții și școlile de afaceri pot fi obligate să concureze la cât de plăcute, inovatoare și distractive sunt metodele lor de predare.” (Bagshaw 2000, 181–82)

Aceste afirmații confirmă preocupările lui George Ritzer din *Enchanting a Disenchanted World* cu privire la apariția „școlilor ca mall-uri”, „locurile în care se întâlnesc prietenii, petrec

timpul, se feresc de ploaie sau privesc promenada. Centrele comerciale sau echivalentele lor școlare pot fi locuri distractive pentru spectatori, fără intenția de a cumpăra nimic”. (Ritzer 1999)

Conform lui Gross, (Gross 1998) tendințele de răspuns emoțional pot fi reglate prin manipularea fie a „intrării în sistem” (reglarea emoțiilor focalizată pe antecedente), fie a „ieșirii” (reglarea emoțiilor axată pe răspuns). Conform lui Chi-Sum Wong, (Wong și Law 2002) atunci când aceste modele sunt aplicate inteligenței emoționale în cadrul organizațional, angajații vor putea să își moduleze percepția asupra mediului de muncă, concentrându-se pe aspecte specifice ale mediului sau schimbându-și opinia despre acesta.

Conform lui Weiss și Cropanzano, (Weiss și Cropanzano 1996) experiențele de la locul de muncă cuprind o succesiune de evenimente cu efecte pozitive sau negative. Efectul emoțiilor ambivalente poate fi, de asemenea, pozitiv sau negativ. (Pratt și Doucet 2000)

3.1 Munca emoțională

Lucrul cu emoțiile reprezintă încercarea de a schimba nivelul sau calitatea unei emoții, (Ferrara 1993) fiind definit ca managementul propriilor emoții sau munca depusă în efortul de a menține o relație; (Cook și Berger 2000) nu există un acord dacă aceasta presupune doar reglarea propriei emoții sau se extinde și la munca cu emoțiile altora. (Oliker 1989) Arlie Russell Hochschild, a introdus termenul în 1979, distingând între lucrul cu emoțiile (neplătit, în viața privată) și munca emoțională care este realizată într-un cadru de muncă plătit. (Hochschild 1979) (Hochschild 1990) (Callahan și McCollum 2002) Hochschild a făcut distincția între două tipuri de lucru cu emoțiile (evocarea și suprimarea emoției) (Hochschild 1990) și trei tehnici de lucru cu emoțiile (cognitive, corporale și expresive). (Hochschild 1990) (Turner 2009) Lucrul cu emoțiile implică orientarea emoțiilor proprii sau ale altora în concordanță cu anumite norme de exprimare

emoțională. (Ruberg și Steenbergh 2010) Conceptul de lucru cu emoțiile a fost în sine criticat ca o simplificare a proceselor mentale care apar continuu în viața de zi cu zi. (Seidler 2002)

Munca emoțională poate fi definită ca o formă de reglare emoțională în care angajații trebuie să afișeze anumite emoții ca parte a muncii lor și să promoveze obiectivele organizaționale. Un astfel de control organizațional al emoțiilor poate duce la suprimarea sentimentelor prin disonanță emoțională, percepții relaționale modificate, modele de comunicare schimbate și alte efecte negative și contraproductive (Anat Rafaeli și Sutton 1987) personale și de muncă, (King și Emmons 1990) inclusiv stres, demotivare și epuizare. (Schweingruber și Berns 2016) Munca emoțională implică gestionarea sentimentelor și emoțiilor pentru a se conforma cerințele unui loc de muncă. (Hochschild 2012) (A. A. Grandey 2000) Locurile de muncă unde este nevoie de muncă emoțională sunt definite ca cele care:

1. necesită contact direct, vizual sau auditiv, cu clienții
2. impune angajatului să inducă o stare emoțională unei alte persoane
3. permite angajatorului, prin instruire și supraveghere, să exercite un anumit control asupra activităților emoționale ale angajaților. (Hochschild 2012)

Hochschild susține că în cadrul acestui proces angajații sunt înstrăinați de propriile lor sentimente la locul de muncă. (Hochschild 2012) Factori determinanți în munca emoțională:

1. Norme sociale, ocupaționale și organizaționale (A Rafaeli și Sutton 1989) (A. A. Grandey, Fisk, și Steiner 2005)
2. Trăsături dispoziționale și sentimente interne la locul de muncă (Friedman et al. 1980) (Wilk și Moynihan 2005)
3. Reglementarea de supraveghere a regulilor de exprimare. (Diefendorff și Richard 2003)

Hochschild a împărțit munca emoțională în două componente: acțiuni de suprafață (când angajații afișează emoțiile necesare pentru un loc de muncă, fără a schimba modul în care se simt ei efectiv), (Hochschild 2012) și acțiuni profunde (angajații își schimbă sentimentele interne pentru a se alinia cu așteptările organizaționale). (A. Grandey, Diefendorff, și Rupp 2012) Cercetările au arătat că acțiunile de suprafață sunt mai nocive pentru sănătatea angajaților. (Qi et al. 2017)

Hughes afirmă că IE are toate caracteristicile unei munci emoționale, implicând ca principiu central ideea că emoțiile pot fi utilizate pentru un avantaj comercial competitiv, pot avea o valoare de schimb. (Hughes 2010) IE implică acțiunea profundă, prin dezvoltarea competențelor emoționale și comercializarea sentimentelor prin blurarea stilistică a distincției dintre emoționalitate și raționalitate. Pentru Hochschild, riscul constă în creșterea controlului managerial care facilitează controlul subiectivității emoționale. De aceea, angajații ar trebui să dezvolte strategii de protecție prin auto-distanțare, menținând o distincție clară între ”cel care lucrează” și ”cel adevărat”. Goleman afirmă explicit că „... o estompare a distincției între muncă și viața privată ... înseamnă ea însăși o competență emoțională slabă.” (Daniel Goleman 1998)

Cercetări recente privind comportamentul organizațional arată că, prin recrutare, selecție, socializare și evaluări ale performanței, organizațiile dezvoltă o realitate socială în care sentimentele devin o marfă pentru atingerea obiectivelor corporative. (Mumby și Putnam 1992) Evoluția cercetării asupra emoției în organizații relevă trecerea de la studierea practicilor normative la descoperirea diferențelor în utilizarea de către angajați a afișajelor emoționale. (Anat Rafaeli și Sutton 1990) Munca emoțională este experimentată cel mai puternic atunci când angajaților li se cere să exprime emoții care le contrazic sentimentele interioare. (V. Waldron și Krone 1991)

Conform lui Putnam și Mumby, există două tradiții dominante în viața organizațională care contribuie la prezumția că munca emoțională este imuabilă și inevitabilă : (Putnam și Mumby 1993) dualitățile care înconjoară utilizarea emoției în cultura occidentală ("negru" sau "alb"), (Lakoff și Johnson 2008) și mitul raționalității în cultura occidentală (un set de valori și credințe care atribuie anumite concepte raționalității, iar altele emoționalității). Conform sistemului tradițional de dualități, raționalitatea, cogniția și ordinea sunt descriptori pozitivi ai masculinității, în timp ce emoționalitatea, afectarea și haosul sunt descriptori negativi ai feminității. (Mumby și Putnam 1992)

Teoria feministă a emoțiilor oferă posibilități de reconceptualizare a naturii organizațiilor. Feminismul postmodern tratează genul ca pe o formă de relație putere-cunoaștere care stă la baza raționalității birocratice. Tratarea individului ca produs al unei anumite relații putere-cunoaștere ne oferă posibilitatea de a descoperi legăturile dintre patriarhat, raționalitatea birocratică și munca emoțională. (Putnam și Mumby 1993) Conform lui Derrida, (Derrida 1998) sensul unui anumit termen depinde de conexiunea sa la un concept opus, chiar dacă acel termen opus lipsește dintr-un text. Astfel, sensul raționalității depinde atât de existența, cât și de absența emoționalității. (J. Martin 1990) Acest sistem de semnificații a contribuit, în cultura occidentală, la credința că raționalitatea birocratică și munca emoțională sunt relații sociale fixe.

Emoțiile în organizații sunt tratate ca mărfuri, fiind însușite de organizație în scopuri instrumentale. Prin tratarea emoției ca o marfă cu o anumită valoare de schimb, sentimentele devin spectacole publice. (Putnam și Mumby 1993) Hochschild (Hochschild 2012) identifică înstrăinarea de sine ca fiind un efect secundar dăunător care rezultă din munca emoțională care tratează corpul și mintea ca entități separate. (Ferguson 1984, 54) Van Maanen și Kunda notează că amorțirea emoțională și epuizarea însoțesc frecvent incongruența emoțiilor resimțite și afișate.

(Staw și Cummings 1981) În general, controlul organizațional al emoțiilor duce adesea la suprimarea dezacordurilor, la eliminarea vocii angajaților și la reducerea fluxului informațional ascendent. (V. Waldron și Krone 1991)

Munca emoțională afectează și relațiile colegiale, putându-se ajunge la retrogradarea unei prietenii intense la statutul de cooperare casuală. Aceste schimbări pot păstra relațiile de muncă pe termen scurt, în timp ce pun în pericol prietenii pe termen lung, (Putnam și Mumby 1993) putându-se ajunge până la percepții de neîncredere și lipsă de respect între angajați în cazul emoțiilor negative extrem de intense. Sesiunile de formare din cadrul organizațiilor ar putea ajuta angajații să înțeleagă complexitatea afișajelor emoționale și să introducă alternative pentru gestionarea situațiilor. „Faptul că angajații își dezvoltă abilități în ascultarea, negocierea și înțelegerea sentimentelor este mai eliberator decât transformarea lor în roboți emoționali”. În loc să funcționeze ca o marfă cu valoare instrumentală, emoțiile ar trebui să servească funcțiilor expresive care creează interrelația.

3.2 Filosofia inteligenței emoționale în organizații

În 1993, Putnam și Mumby observau că:

“Oamenii consideră emoția ca un concept încărcat de valoare, care este adesea tratat ca „inadecvat” pentru viața organizațională. În special, reacțiile emoționale sunt adesea văzute ca „perturbatoare”, „ilogice”, „părtinitoare” și „slabe”. Emoția devine astfel o abatere de la ceea ce se considera a fi sensibil sau inteligent ... legată de zonele expresive ale vieții, nu de orientarea instrumentală a scopurilor care conduce organizațiile.” (Putnam și Mumby 1993)

Cultura de afaceri a Occidentului până la începutul anilor '90 s-a bazat pe înțelegerea unei diviziuni axiomatice, antitetice, între emoționalitate și raționalitate. Conform lui Hughes, conceptul actual de IE dizolvă opoziția tradițională dintre emoționalitate și raționalitate, cogniție și afectare, gândire și sentiment. (Hughes 2010) În afaceri, cererile pentru angajații inteligenți emoționali sunt în creștere. Un sondaj de recrutare la scară largă, realizat de GRADdirect al

grupului Reed a constatat că 42% dintre angajatorii britanici consideră caracteristicile IE drept cele mai importante la recrutarea noilor angajați, față de o prioritizare de doar 27% pentru abilitățile academice. (Reed Consulting 2008) Criteriul principal pentru recrutarea, promovarea, păstrarea angajaților, nu mai este doar „cât de deștepti sunt”, ci „cât de bine se ocupă de ei înșiși și de ceilalți.” (Daniel Goleman 1998) Astfel, IE schimbă „regulile de muncă.”

Hughes consideră IE ca un câmp sociogenetic al afecțiunilor, condițiilor și posibilităților discursive - un discurs care consacră modalitățile de a vedea, de a spune și de a face asta în sine, și constituie un obiect empiric legitim pentru investigare și analiză. (Hughes 2010) Discursul IE ar marca, astfel, o intensificare a proceselor care implică creșterea „colonizării” corporative a afectelor și subiectivităților angajaților. (Fleming și Spicer 2003) Dar aceste strategii au limitări inerente : managementul nu poate pur și simplu rescrie emoțiile angajaților. Rezultă că IE nu este pur și simplu „rău”, dar rămâne „periculos”; IE implică o schimbare discursivă către standarde implicite, nedeclarate și mobile a ceea ce este emoțional „adecvat”, „pertinent”, „potrivit” sau „inteligent”. Și aceste standarde de comportament schimbătoare și flexibile sunt, în multe feluri, mai exigente, mai dificil de negociat decât scripturile sau regulile formale clar delimitate cu privire la ceea ce este permis și „corect” și ceea ce nu... IE servește empiric pentru a demonstra un punct cheie de intersecție între tezele respective dezvoltate de Elias și Foucault cu privire la schimbările pe termen lung ale caracterului controlului social / de sine: acolo unde libertatea și constrângerea sunt concepute nu atât ca opuse, cât ca două fețe ale aceleiași monede. (Hughes 2010)

Goleman propune un model al IE format din trei „competențe” intrapersonale - cunoașterea emoțiilor, gestionarea emoțiilor, auto-motivarea; și două competențe interpersonale - recunoașterea emoțiilor la ceilalți și gestionarea relațiilor, (Daniel Goleman 1996) bazându-se pe descrierile psihologului Jack Block despre „tipul IQ pur” și „tipul IE pur”. Aceste tipuri ideale sunt

împărțite în continuare în funcție de gen : IQ pur masculin; IE pur masculin; IQ pur feminin; și IE pur feminin.

Conform lui Hughes, diviziunea analitică a lui Hochschild între privat și public, real și fals, autenticitate și acțiune, poate fi înțeleasă ca expresie a unei reificări instigate social bazată pe o imagine a ființelor umane pe care Norbert Elias a numit-o *Homo clausus*: „o imagine de sine umană conform căreia adevăratul sine al unei persoane este ascuns adânc în interior - nu putem fi siguri în ce anume”, (N. Elias 2016) o linie de divizare între "adevăratul meu de aici" și „societatea de acolo”. (N. Elias 1984)

Conform lui Elias, pe măsură ce procesele de civilizație s-au dezvoltat, cererile sociale pentru managementul afectelor au devenit din ce în ce mai „interiorizate”, regulile sociale și sancțiunile explicite privind comportamentul și-au pierdut importanța, și a apărut o abordare aparent mai relaxată, ludică și informală a codurilor de etichetă și conduită emoțională. (N. Elias 2000) În procesele de informalizare "... modurile dominante de conduită care simbolizează relațiile de putere instituționalizate, au ajuns să fie din ce în ce mai ignorate și atacate, ceea ce duce la creșterea negocierii și clemenței în modurile în care oamenii se opun și cooperează. unul cu celălalt." (Wouters 2016) În cazul organizațiilor, informalizarea poate fi văzută în descentralizarea luării deciziilor; complexitatea crescândă și „flexibilitatea” rolurilor de muncă; disiparea limitelor organizaționale; și relații mai puțin formale dintre superiori și subordonați. (Iterson, Mastenbroek, și Soeters 2016)

Foucault observă că, în raport cu relațiile de putere, o persoană este întotdeauna „... confruntată cu fenomene complexe care nu se supun formei hegeliene a dialecticii... Deodată, ceea ce a făcut puterea să crească, ajunge apoi să fie folosit pentru a o ataca.,, (Foucault 1980) Puterea se retrage invariabil, se reorganizează, și se reinvestește în noi forme și modalități. Într-o abordare

heterotopică, emanciparea din uniformitatea emoțională și rezistența la scripturile emoționale se transformă rapid în o nouă formă de guvernare în care rezistența devine disciplină care, la rândul ei, oferă oportunități pentru rezistență. IE pare să exemplifice argumentele lui Foucault potrivit cărora puterea este exercitată atât prin ceea ce este permis, cât și prin ceea ce este interzis, atât prin coluziune cât și prin opoziție. (Hughes 2010) Astfel, Foucault afirma că „Un despot prost poate să-și constrângă sclavii cu lanțuri de fier, dar un adevărat politician îi leagă și mai mult de lanțul propriilor idei [care este] cu atât mai puternic dacă nu știm din ce este făcut și credem că este propria noastră lucrare.” (Foucault 1991) În acest sens, dacă munca emoțională ar putea fi înțeleasă ca o tehnologie de dominare, IE pare să constituie o tehnologie a sinelui, cu tehnici care „permit persoanelor să efectueze, prin mijloace proprii sau cu ajutorul altora, un anumit număr de operații asupra propriilor lor trupuri și suflete, gânduri, conduită și mod de a fi, astfel încât să se transforme pentru a atinge o anumită stare de fericire, puritate, înțelepciune, perfecțiune sau nemurire.” (Foucault 1988) Foucault afirmă că tehnologiile sinelui sunt perpetuate prin pretenții de expertiză care sunt de obicei extrase din discursuri științifice sau scientiste, în cazul IE apelându-se la neuroștiință, inclusiv de către Goleman. (Daniel Goleman 1996)

Michael Polanyi (Polanyi 1974) (Polanyi 1969) (Polanyi 1966) a identificat două tipuri diferite de cunoașteri: explicite (transmise folosind un limbaj formal și care poate fi codificat prin artefacte) și tacite (care implică experiență directă care nu poate fi comunicată în niciun fel codificat). (Howells 2002) Rosenberg definește cunoașterea tacită ca „cunoașterea tehnicilor, metodelor și desenelor care funcționează în anumite moduri și cu anumite consecințe, chiar și atunci când nu se poate explica exact de ce”. (M. G. Morgan 1983, 143) Wagner și Sternberg definesc cunoașterea tacită drept cunoaștere nerostită obținută din experiență, având trei forme principale: (Wagner și Sternberg 1985, 6–7) gestionarea proprie, gestionarea altora, și gestionarea

sarcinilor. Cunoașterea tacită este elementul principal în crearea de noi cunoștințe și inovație. (Nonaka și Takeuchi 1995) Dificultatea de a divulga cunoașterea tacită reprezintă un avantaj pentru companie întrucât poate să o protejeze mai ușor. Conform lui Lubit, cunoașterea tacită este eficientă numai atunci când este înrădăcinată în cultura, normele și setul de procese și rutine ale unei firme. (Lubit 2001)

3.3 Critica inteligenței emoționale în organizații

Locke consideră conceptul de inteligență emoțională ca fiind invalid, atât pentru că nu este o formă de inteligență, cât și pentru că este definit atât de larg și incluziv încât nu are un sens inteligibil. (Locke 2005) Extinderea termenului de „inteligență” distorsionează sensul conceptului. Motivul final ar fi egalitarismul, astfel încât toată lumea să fie considerată egală în inteligență. El dă exemplul lui Mayer, (J. Mayer 1999, 50) care definește inteligența emoțională ca fiind „capacitatea de a raționa cu emoția în patru domenii: de a percepe emoția, de a o integra în gândire, de a o înțelege și de a o gestiona,, dar a „raționa cu emoție” este o contradicție în termeni. IE nu ar fi, în fapt, o altă formă sau tip de inteligență, ci inteligența (capacitatea de a înțelege abstracțiunile) aplicată unui anumit domeniu, respectiv emoțiile. Locke se întreabă în final : întrucât conducerea bazată pe IE implică o listă extrem de lungă de caracteristici asociate cu un leadership eficient, ce nu include IE? Un lucru lipsește din listă: informații reale!

Goleman susține că „Sarcina fundamentală a liderilor este de a crea sentimente bune în cei pe care îi conduc”, afirmație considerată falsă, întrucât funcția organizațiilor este atingerea obiectivelor, rentabilitatea în cazul organizațiilor private. (Daniel Goleman, Boyatzis, și McKee 2002) De asemenea, Goleman (Daniel Goleman 1995) se limitează aproape în întregime la structura creierului, o abordare incompletă a neurofiziologiei. (Bandura 1997)

Locke concluzionează despre IE că :

1. Definiția conceptului este în continuă schimbare;
2. Majoritatea definițiilor sunt atât de atotcuprinzătoare încât fac conceptul neinteligibil;
3. Unele definiții (de exemplu, raționamentul cu emoție) implică o contradicție;
4. Nu există nicio inteligență emoțională reală, deși inteligența poate fi aplicată inclusiv emoțiilor,

propunând înlocuirea termenului IE cu conceptul de *abilitate introspectivă*.

Eysenck afirmă că descrierea lui Goleman a IE conține presupuneri neargumentate despre inteligență, chiar contrare metodologiei de cercetare:

„[Goleman] exemplifică cel mai clar absurditatea fundamentală a tendinței de a clasifica aproape orice tip de comportament ca o „intelență”... Dacă aceste cinci „abilități” definesc „intelența emoțională”, ne-am aștepta la unele dovezi că acestea sunt foarte corelate; Goleman admite că ar putea fi destul de necorelate și, în orice caz, dacă nu le putem măsura, cum știm că sunt legate? Deci, întreaga teorie este construită pe nisipuri mișcătoare: nu există o bază științifică solidă.” (Eysenck 2000)

Locke declar[că IE ar trebui re-etichetată ca fiind o abilitate. (Locke 2005) Adam Grant a avertizat despre percepția greșită a IE ca o calitate morală de drept, astfel încât IE nu este doar un instrument pentru îndeplinirea obiectivelor, ci poate funcționa și ca o armă pentru manipularea celorlalți. (Grant 2014) Landy a susținut că IE are o mică valoare predictivă, datorită unei probleme metodologice, că explicațiile alternative nu au fost luate în considerare complet:

"EI este comparată și contrastată cu o măsurare a inteligenței abstracte dar nu cu una de personalitate, sau cu o măsurare de personalitate dar nu cu una de inteligență academică." (Landy 2005)

Alți cercetători și-au exprimat îngrijorarea cu privire la corelarea dintre măsurătorile de auto-raportare a IE cu dimensiunile personalității stabilite. Roberts și colab. critică lucrările lui Mayer și Salovey sugerând că IE măsurată de MSCEIT poate confirma doar conformitatea cu comunitatea, prin consensul ca bază a măsurătorilor. (R. D. Roberts, Zeidner, și Matthews 2001) Brody a afirmat că MSCEIT „testează cunoștințele despre emoții, dar nu neapărat capacitatea de a îndeplini sarcini care sunt legate de cunoștințele care sunt evaluate,” datorită posibilității unui

comportament imprezizibil într-o situație încărcată emoțional. (Brody 2004) O părtinire întâlnită în măsurătorile IE este răspunsul social dezirabil, falsul bun definit ca un tipar de răspuns în care testatorii prezintă sistematic o prejudecată pozitivă excesivă. Aceasta contaminează răspunsurile în măsurările de auto-raportare.

IE poate crește performanța și productivitatea, (Cherniss, Adler, și Goleman 2000) dar nu există o analiză independentă și sistematică care să confirme această afirmație. (Lam și Kirby 2002) Unii critici s-au referit la IE mai mult ca la „un mit decât știința”. (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002, 547) Studiile referitoare la IE sunt mai mult literatură comercială decât cercetare științifică, (Davies, Stankov, și Roberts 1998) iar alte studii concluzionează că IE este doar un termen nou pentru concepte și măsurării vechi. (Van Rooy, Viswesvaran, și Pluta 2005)

Printre criticile aduse IE se pot enumera : (Côté 2014)

- Dezacordul despre semnificația inteligenței emoționale - Structura IE poate fi rafinată pe măsură ce se fac noi descoperiri despre emoții. (Van Kleef 2009) (Côté și Hideg 2011)
- Modul în care inteligența emoțională se raportează la constructele existente - Corelații meta-analitice mici între IE și alte diferențe individuale. (Joseph și Newman 2010)
- Validitatea măsurărilor inteligenței emoționale. (Conte 2005) (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002)
- Dimensiunile efectului pentru inteligența emoțională - O modalitate de evaluare a importanței IE presupune compararea mărimilor efectului meta-analitic al IE cu mărimile efectului inteligenței cognitive și a trăsăturilor personalității. (Joseph și Newman 2010)
- Inteligența emoțională poate fi învățată - Dovezile conform cărora IE poate fi îmbunătățit sunt rare, (Matthews, Zeidner, și Roberts 2002) (Landy 2005) sau nu există IE. (Murphy 2006)

- Variațiile interculturale în inteligența emoțională - Cercetarea IE nu încorporează suficient cultura. (Matthews, Roberts, și Zeidner 2004) (Moon 2011) (Wong, Law, și Wong 2004)

Landy susține că cercetările în domeniul inteligenței emoționale se află „în afara contului științific” fiind o continuare a discreditei „inteligență socială,” referindu-se la trei aspecte: nu există o examinare științifică a măsurărilor; constructul este înrădăcinat în conceptul (discreditat) de „inteligență socială”, și cercetarea în inteligența emoțională se bazează pe modele slabe, fără o valabilitate incrementală față de modelele tradiționale de personalitate și comportament. (Landy 2005) Inteligența emoțională a fost dezvoltată de furnizorii de teste comerciale, fără date științifice critice. Goleman își susține ideile prin dovezi anecdotice selective.

Locke argumentează că constructul este definit inadecvat și chiar contradictoriu. Pentru Locke, „inteligența emoțională” pare un oximoron, și afirmă că susținătorii inteligenței emoționale par a fi motivați de o anumită formă de agendă politică. (Locke 2005) (Van Rooy și Viswesvaran 2004) Locke sugerează că o zonă mai fructuoasă pentru cercetare este „introspecția”, considerată „o abilitate umană importantă”. Ashkanasy și Daus afirmă că opiniile lui Locke sunt reprezentative pentru un model demodat de comportament organizațional, în timp ce teoriile moderne ale comportamentului organizațional au evoluat. (Ashkanasy și Daus 2005)

Conte critică măsurarea inteligenței emoționale. (Conte 2005) Principala critică a argumentului său este că nu reușește să acorde suficientă recunoaștere primatului definiției lui Mayer și Salovey a inteligenței emoționale, (J. D. Mayer și Salovey 1997) considerând modelele alternative propuse de Goleman (F Sala 2002) și Bar-On (Bar-On 2004) ca alternative legitime. Ashkanasy și Daus critică pe Conte prin faptul că „compară merele și portocalele”. (Ashkanasy și Daus 2005)

Hughes scrie că ”Sennett contrastează cu imaginea weberiană a lucrătorilor individuali prinși în „cușca de fier” a raționalității, căutând să prindă putere lucrând la nesfârșit pentru a-și dovedi virtutea morală, cu implicarea efemeră și superficială caracteristică muncii în echipă la locul de muncă”. (Hughes 2016, 99) “Munca în echipă ajută dominația obscură: creează iluzia că nimeni nu are responsabilitate și astfel cei aflați sub control sunt capabili să acționeze fără a fi nevoie să se justifice pe ei sau actele lor.” Sennett observă o disipare a eticii cu accent pe autoritate, ducând la o coroziune a caracterului moral. Rezultă că IE schimbă caracterele, aliniindu-le la noua organizare a muncii. (Sennett 2000)

Grugulis și colab. afirmă că astfel devine mai dificil pentru angajați să susțină granițele dintre acasă și locul de muncă, deoarece controlul managerial este din ce în ce mai extins acaparând din ce în ce mai mult toate aspectele vieții angajaților. (Grugulis, Dundon, și Wilkinson 2016, 112) “Ascensiunea IE poate semnala astfel o mișcare suplimentară către regimuri mai totalizatoare de dominație organizațională în care identitatea angajaților devine efectiv subsumată locului de muncă și oportunitățile de rezistență sunt foarte mult limitate”. (Hughes 2016)

Prin fundamentele sale (pseudo)științifice naturale și sociale, IE legitimează o autoritate irezistibilă, mai greu de respins ca simplă „retorică managerială”. (S. Fineman 2004)

Dulewicz și Higgs au menționat că, deși conceptul de IE se bazează pe dovezi de cercetare, aplicațiile organizaționale ale IE „tind să se bazeze pe argumente derivate și în mare parte descrieri anecdotice”, (Dulewicz și Higgs 2000, 341) impresioniste sau colectate de companiile de consultanță și nepublicate în literatura de specialitate. (Barrett 2017) Viziunea IE ca o competență emoțională nu a fost clar stabilită și există alte concepții, la fel de viabile, măsurate prin testele IE. (M. Zeidner, Matthews, și Roberts 2001) IE și componentele sale ar trebui diferențiate de acele constructe conexe, precum înțelepciunea. (Izard 2001)

Ackerman a demonstrat că cunoștințele intelectuale sunt distincte de inteligențele fluide și cele cristalizate. (Ackerman 1996) „Cunoașterea tacită” informală ar putea fi, de asemenea, evaluată. (Sternberg și Grigorenko 2000) O știință a IE necesită specificarea definiției, numărul, tipul și gama abilităților emoționale primare în cadrul unui model psihometric formal. (Moshe Zeidner, Matthews, și Roberts 2004)

Un aspect esențial în IE organizațională este identificarea exactă a contextelor, nevoilor și scopurilor specifice. Este posibil să avem nevoie de diferite niveluri de analiză pentru cerințele emoționale ale locurilor de muncă. Pe măsură ce teoria competenței emoționale devine mai complet articulată, poate fi posibilă o analiză mai bună bazată pe teorie a sarcinilor emoționale la locul de muncă. Validarea unei măsurări a IE necesită dovezi empirice și predictive convingătoare. Cercetarea de validare abordează măsurările IE diferențiind între grupurile cu performanțe reduse și cele cu performanță înaltă în funcție de specificul muncii. Ceea ce IE ar putea prezice peste IQ este o altă întrebare fără răspuns, ca și incertitudinea cu privire la rolul cauzal al IE în succesul locului de muncă. Zeidner și colab. concluzionează că organizațiile care folosesc teste IE trebuie să selecteze atent calitățile și cum vor influența ele organizația pe perioade mai scurte și mai lungi. (Moshe Zeidner, Matthews, și Roberts 2004)

Daus și Ashkanasy resping criticile conform cărora inteligența emoțională este dominată de „consultanți transformați în mediu academic” oportunist care au acumulat multă faimă și avere bazată pe acest concept; că măsurarea inteligenței emoționale se bazează pe instrumente instabile, defecte psihometric, care nu au demonstrat o valabilitate discriminantă și predictivă adecvată pentru a justifica utilizarea acestora; și că există dovezi empirice slabe că inteligența emoțională este legată de orice este important în organizații. (Daus și Ashkanasy 2005)

3.4 Etica inteligenței emoționale în organizații

Conform lui Richard Sennett, concepte precum flexibilitate, descentralizare și control, etica în muncă și muncă în echipă în Noua Economie au dus la dezorientarea și subminarea emoțională și psihologică a individului, afirmând că „un regim care nu oferă ființelor umane motive profunde ca să aibă grijă de alții nu-și poate păstra îndelung legitimitatea”. (Sennett 2000) El definește Noua Economie ca noua formă de „capitalism flexibil”.

Conform lui Willmott, scopul culturii corporative este să câștige „inimile și mințile” angajaților: să-și definească scopurile prin gestionarea a ceea ce gândesc și simt și nu doar modul în care se comportă. (Willmott 1993) Se afirmă că întărirea culturilor corporative oferă cheia asigurării „efortului neobișnuit din partea angajaților aparent obișnuiți,” (Piereson 1983, Xvii) transformându-i în „câștigători”, „campioni” și „eroi de zi cu zi”. Willmott parafrazează pe Harvey (Harvey 1991) afirmând că „Într-un context mai larg, culturismul corporatist poate fi considerat un element ideologic important în cadrul unei restructurări globale a piețelor de capital, de muncă și de produse, care implică o îndepărtare de logica celor „5 dolari pe zi” a fordismului către filosofia contingentă fluidă de organizare a „acumulării flexibile”. (Willmott 1993) Culturismul corporatist se așteaptă și solicită angajaților să internalizeze noile valori de „calitate”, „flexibilitate” și „valoare adăugată” - să le adopte și să le prețuiască, ca fiind ale lor poprii. În cadrul organizațiilor, programele de culturism corporatist, managementul resurselor umane și managementul calității totale promovează un etos corporatist care solicită loialitate angajaților, deoarece exclude, îi aduce la tăcere sau pedepsește pe cei care pun la îndoială crezul său. (Willmott 1993)

Analiza critică explorează modul în care angajații sunt determinați să gândească și să simtă activitatea lor, modul în care managerii oferă angajaților „o misiune, precum și un sentiment de a se simți grozav”. (Staw și Cummings 1981) Wilkinson și colab. observă ca programele de cultură

corporatistă (și HRM / TQM) încearcă să „cufunde angajații în „logica ”pieței””. (Wilkinson, Allen, și Snape 2013) Conform lui Thompson și McHugh, angajații „sunt încurajați să perceapă performanța și utilitatea lor pentru întreprindere ca fiind responsabilitatea lor”. (P. Thompson și McHugh 1990, 241)

Culturismul corporativ sistematizează și legitimează un mod de control prin care se modelează conștiința angajaților, devenind astfel un mediu al totalitarismului de tip nou. Astfel se promovează *dublagândirea*, un termen inventat de George Orwell în romanul său distopic *O mie nouă sute optzeci și patru*, (Orwell 1990) prin afirmarea și negația simultană a condițiilor de autonomie. Respectiv, angajaților li se sugerează că identificarea cu valorile corporatiste le asigură autonomia. Conform lui Willmott, dacă în *Oceania* lui Orwell, „libertatea este sclavie” și „ignoranța este forța”, în lumea culturii corporative „sclavia este libertatea” și „puterea este ignoranța”. Prin consolidarea culturilor corporative, lipsa de control a angajaților asupra mijloacelor de producție (Edwards 1979) este agravată de o (mai sistematică) lipsă de control asupra mijloacelor de alegere a valorii și formării identității, (Willmott 1990) individualizând și segmentând relațiile de piață capitaliste. (T. Peters 1988)

Pentru Weber, alternativa la extinderea culturii corporatiste este alegerea și perfecționarea deliberată a valorilor care ghidează acțiunea individuală. O consecință paradoxală a consolidării culturii corporatiste este o degradare și denaturarea comunicării, printr-un instrumentalism indus angajaților (Anthony 1990) care se poate transforma în scepticism cu privire la valorile culturalismului corporatist. Mulți angajați pot constata că viața lor profesională se învârtă într-un ciclu vicios. Culturismul corporativ reproduce astfel condițiile de demoralizare și degradare pentru care este prezentat ca un remediu.

Obiecția față de filozofia culturii corporative este faptul că culturalismul corporatist constă în eliminarea pluralismului și conflictul de valori asociat pentru facilitarea procesului social al luptei emoționale și intelectuale pentru autodeterminare. În numele reînnoirii morale, programele de cultură corporativă sărbătorească, exploatează, distorsionează și drenează resursa culturală în scădere a valorilor democratice. Angajatul corporativ bine socializat și autodisciplinat ”se așteaptă să nu aibă emoții private și să nu aibă răgazuri de entuziasm. . . speculațiile care ar putea induce o atitudine sceptică sau rebelă sunt ucise în prealabil de disciplina sa internă dobândită timpuriu”. (Orwell 1990, 220) Cultura corporativă amenință să promoveze un neautoritarism hipermodern care, potențial, este mai insidios și sinistru decât predecesorul său birocratic. (Willmott 1992)

Concluzii

Reglarea emoției se realizează de obicei în conformitate cu convențiile sociale și așteptările personale, (Blair 2018) (Jamison 2018) prin strategii proprii cognitive și comportamentale. (D. L. Schacter, Gilbert, și Wegner 2010)

IE rămâne un subiect controversat privind legitimitatea constructului, a superiorității unui tip de model față de altul, a măsurării IE, precum și a capacității de a „învăța” inteligența emoțională. Becker a criticat inteligența emoțională pentru lipsa unor măsurări valabile și fiabile și pentru că inteligența emoțională se bazează pe o conceptualizare problematică. (Becker 2003)

Cercetările din domeniul neuroștiinței afective susțin existența unui set de abilități emoționale care cuprind o formă de inteligență distinctă și diferită de inteligența standard sau IQ. (Bar-On și Parker 2000) În timp ce abilitățile intelectuale, cum ar fi fluiditatea verbală, logica spațială și raționamentul abstract (componentele IQ) se bazează în principal în neocortex, componentele care constituie inteligența emoțională s-au descoperit că există mai mult dintr-un circuit neurologic care leagă zonele limbice pentru emoție (amigdala și rețelele corespunzătoare

ale acesteia) către cortexul prefrontal (centrul executiv al creierului). (Stys și Brown 2004) Amigdala este esențială pentru recunoașterea emoțiilor prin expresii faciale și în aprecierea încrederii unui anumit individ. (Bar-On și Parker 2000) Gestionarea eficientă a emoțiilor este un aspect universal al inteligenței emoționale. Cercetările efectuate de Davidson, Jackson și Kalin folosind scanări PET (tomografie cu emisie de pozitron) au constatat că activitatea crescută în amigdala a dus la o creștere a emoțiilor negative, dar această activitate este mediată de cortexul prefrontal medial, care produce neuroni care inhibă activitatea amigdalei. În circuitul dintre amigdală și cortexul prefrontal medial se află capacitatea de a regla afectarea negativă. (Davidson, Jackson, și Kalin 2000)

Deși susținătorii dezvoltării inteligenței emoționale, precum Goleman, susțin că programele adecvate pot ajuta indivizii să se schimbe, (Daniel Goleman 1998) există mai multe argumente care susțin ideea că, în mod logic, inteligența emoțională nu poate fi învățată. Trăsăturile de personalitate sunt puternic influențate de gene și persistă din copilărie până la vârsta adultă, rămânând statice în timp. Dacă inteligența emoțională este distinctă de inteligența cognitivă, întrucât nu este alcătuită din conexiuni neocorticale (care pot fi dezvoltate prin învățare), cum se poate învăța sau dezvolta abilități de inteligență emoțională? Suportul neurologic pentru inteligența emoțională confirmă ideea că inteligența emoțională este determinată genetic și statică în natură, mai degrabă decât dinamică.

În situații extreme însă, stările emoționale negative pot duce la „practici opoziționale” (Collinson 1994) și „represalii organizaționale” sau comportamente „anti-cetățenești” (Folger și Cropanzano 1998) sau „recalcitrante”. (Ackroyd și Thompson 2003) Astfel Cameron afirmă că emoțiile pot fi manipulate pentru a servi anumite interese sau ideologii. (Cameron 2000) Emoțiile pot fi agenți puternici ai controlului social (Scheff 1997) și politic în cadrul micro-ierarhiilor

organizaționale omniprezente. (Clark 1997) Emoțiile și managementul lor pot deveni astfel un instrument puternic, (Downing 2016) prin efecte directe sau secundare. Astfel, IE poate fi înțeleasă ca intrinsec legată de o tendință mai amplă, bine documentată, care implică creșterea „colonizării” corporative (Casey 1995) prin adoptarea unor strategii de control normativ. (Grugulis, Dundon, și Wilkinson 2016)

Bazele ontologice și epistemologice ale dezvoltării cunoștințelor profesionale în zona IE sunt întemeiate în întrebări fundamentale specifice. Diverse filozofii cu implicații ontologice și epistemologice precum dualismul, holismul și contextualismul indică existența unor noțiuni diferite despre semnificația emoției și IE în viața umană. Este esențial ca profesioniștii să reflecte asupra modului în care diferitele filozofii abordează aceste probleme, ceea ce duce la diverse complicații epistemologice, în special în raport cu generalizările și metodologia. (Dulewicz și Higgs 2000)

Stys și Brown sugerează câteva direcții de cercetare și aplicare viitoare: (Stys și Brown 2004)

- Relația dintre inteligența emoțională și personalitate
- Valabilitatea modelării inteligenței emoționale pe inteligența cognitivă
- Măsurarea inteligenței emoționale
- Măsura în care poate fi învățată inteligența emoțională
- Măsura în care instruirea în inteligență emoțională este mai benefică decât alte instruirii de conducere sau de „abilități ale oamenilor”
- Eficiența programelor de inteligență emoțională
- Rolul inteligenței emoționale în serviciul public.

Lucrările lui Elias și Foucault oferă idei potențiale complementare asupra IE și schimbarea regulilor emoționale pentru muncă.

IE nu ar trebui probabil inclus în prezent ca parte a bateriilor standard de selecție (sau clasificare) a postului. În prezent, există o nevoie urgentă de cercetare taxonomică solidă, care să se concentreze pe determinarea constructelor IE. (Moshe Zeidner, Matthews, și Roberts 2004)

Concluzia mea finală, pe baza actualului studiu, este că emoțiile au jucat dintotdeauna un rol important în dezvoltarea personală și în toate aspectele relațiilor sociale. Dar cercetările în inteligența emoțională mai au un drum lung până să ajungă la nivelul unei științe. Și nu vor atinge niciodată universalitatea unei științe exacte, IE fiind mult prea dependentă de mediul cultural. Ca practică, inteligența emoțională este un concept care se bazează atât pe euristică cât și pe cercetările în domeniu, dar tocmai de aceea există riscul ca, dacă se dezvoltă pe un drum greșit, să producă mult mai mult rău decât bine persoanelor și grupurilor sociale țintă.

Bibliografie

- .about.com, Psychology. 2019. „The Top Things to Know About Psychology”. Verywell Mind. 2019. <https://www.verywellmind.com/psychology-4014660>.
- Ackerman, Phillip L. 1996. „A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge”. *Intelligence* 22 (2): 227–57. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(96\)90016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(96)90016-1).
- Ackroyd, Stephen, și Paul Thompson. 2003. *Organizational Misbehaviour*. London. <https://doi.org/10.4135/9781446222232>.
- Adler, Mitchel, Cary Cherniss, Daniel Goleman, Robert Emmerling, și Kim Cowan. 1998. „Bringing Emotional Intelligence to the Workplace: A Technical Report Issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations”. ResearchGate. 1998. https://www.researchgate.net/publication/316506268_Bringing_Emotional_Intelligence_to_the_Workplace_A_Technical_Report_Issued_by_the_Consortium_for_Research_on_Emotional_Intelligence_in_Organizations.
- Albrow, Martin. 1997. „Do Organizations Have Feelings?” Taylor & Francis. 1997. <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9780203429174>.
- AMEX Program. 2003. „Emotional Competence Training Program - American Express”. http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_training.pdf.
- Anthony, P.D. 1990. „The Paradox of the Management of Culture or ?He Who Leads Is Lost?” ResearchGate. 1990. https://www.researchgate.net/publication/235295546_The_Paradox_of_the_Management_of_Culture_or_He_Who_Leads_is_Lost.
- Aquinas, St Thomas. 2013. *Summa Theologica, Volume 5 (Part III, Second Section & Supplement)*. Cosimo, Inc.
- Aristotel. 1566. „The Nicomachean Ethics”. 1566. https://www.goodreads.com/work/best_book/2919427.
- Ashforth, Blake E., și Ronald H. Humphrey. 2016. „Emotion in the Workplace: A Reappraisal”. *Human Relations*, aprilie. <https://doi.org/10.1177/001872679504800201>.
- Ashkanasy, Neal M. 2004. „Emotion and Performance”. *Human Performance* 17 (2): 137–44. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1702_1.
- Ashkanasy, Neal M., și Catherine S. Daus. 2005. „Rumors of the Death of Emotional Intelligence in Organizational Behavior Are Vastly Exaggerated”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 441–52. <https://doi.org/10.1002/job.320>.
- Averill, J. R. 1982. *Anger and Aggression: An Essay on Emotion*. Springer Series in Social Psychology. New York: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5743-1>.
- Ayer, A. J. 2003. *Critique of Ethics and Theology*.
- Aziz-Zadeh, Lisa, și Antonio Damasio. 2008. „Embodied Semantics for Actions: Findings from Functional Brain Imaging”. *Journal of Physiology, Paris* 102 (1–3): 35–39. <https://doi.org/10.1016/j.jphysparis.2008.03.012>.
- Bagozzi, Richard P. 2009. „The social psychology of consumer behaviour /”. 2009.
- Bagshaw, Mike. 2000. „Emotional intelligence – training people to be affective so they can be effective”. *Industrial and Commercial Training* 32 (2): 61–65. <https://doi.org/10.1108/00197850010320699>.
- Bamel, U K, Santosh Rangnekar, și Renu Rastogi. 2011. „Managerial Effectiveness in Indian Organisations: Reexamining an Instrument in an Indian Context”. ResearchGate. 2011.

- https://www.researchgate.net/publication/282819787_Managemental_effectiveness_in_India_n_organisations_Reexamining_an_instrument_in_an_Indian_context.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bar-On, Reuven. 2004. „The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties”. În *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy*, 115–45. Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers.
- Bar-On, Reuven, și James D. A. Parker. 2000. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*. The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Barrett, Lisa Feldman. 2017. *How Emotions Are Made: The Secret Life of the Brain*. Reprint edition. Mariner Books.
- Bass, Bernard M. 1993. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. 1 edition. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Beasley, K. 1987. „The Emotional Quotient”.
<http://www.keithbeasley.co.uk/EQ/Original%20EQ%20article.pdf>.
- Becker, Thomas. 2003. „Is emotional intelligence a viable concept?” *The Academy of Management Review* 28 (2): 192–95. <https://doi.org/10.2307/30040706>.
- Bedford, Errol. 1956. „Emotions”. *Proceedings of the Aristotelian Society* 57: 281–304. <https://www.jstor.org/stable/4544581>.
- Bhawuk, Dharm. 2011. *Spirituality and Indian Psychology: Lessons from the Bhagavad-Gita*. International and Cultural Psychology. New York: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-8110-3>.
- Blair, Elaine. 2018. „The Power of Enraged Women - The New York Times”. 2018. <https://www.nytimes.com/2018/09/27/books/review/rebecca-traister-good-and-mad-soraya-chemaly-rage-becomes-her.html>.
- Bowles, Samuel, și Herbert Gintis. 2002. „Homo Reciprocans”. *Nature* 415 (6868): 125–28. <https://doi.org/10.1038/415125a>.
- Boyatzis, Richard E., Daniel Goleman, și Kenneth S. Rhee. 2000. „Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 343–62. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Boyatzis, Richard E., și Argun Saatcioglu. 2008. „A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education”. *Journal of Management Development* 27 (1): 92–108. <https://doi.org/10.1108/02621710810840785>.
- Boyatzis, Richard, și Annie McKee. 2006. „Intentional Change”. *Journal of Organizational Excellence* 25 (3): 49–60. https://www.academia.edu/24974034/Intentional_change.
- Brackett, Marc A., și John D. Mayer. 2003. „Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence”. *Personality and Social Psychology Bulletin* 29 (9): 1147–58. <https://doi.org/10.1177/0146167203254596>.
- Bradberry, Travis, Jean Greaves, și Patrick M. Lencioni. 2009. *Emotional Intelligence 2.0*. Har/Dol En edition. San Diego, Calif.: TalentSmart.

- Brady, Michael S. 2009. „The Irrationality of Recalcitrant Emotions”. *Philosophical Studies* 145 (3): 413–430. <https://doi.org/10.1007/s11098-008-9241-1>.
- Broca, Paul. 1878. *Anatomie comparée des circonvolutions cérébrales Le grand lobe limbique et la scissure limbique dans la série des mammifères*. S.l.: s.n.
- Brodd, Jeffrey. 2009. *World Religions: A Voyage of Discovery*. Saint Mary’s Press.
- Brody, Nathan. 2004. „What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 234–38.
- Brun, G., D. Kuenzle, G. Brun, U. Doguoglu, și D. Kuenzle. 2008. „Introduction: A New Role for Emotions in Epistemology?” În *Epistemology and Emotions*, 1–31. Aldershot: Ashgate. <https://doi.org/info:doi/10.5167/uzh-11071>.
- Buck, Ross, Reuben M. Baron, Nancy Goodman, și Beth Shapiro. 1980. „Unitization of spontaneous nonverbal behavior in the study of emotion communication”. *Journal of Personality and Social Psychology* 39 (3): 522–29. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.3.522>.
- Cabanac, Michel. 2002. „What is emotion?” *Behavioural Processes* 60: 69–83. [https://doi.org/10.1016/S0376-6357\(02\)00078-5](https://doi.org/10.1016/S0376-6357(02)00078-5).
- Cacioppo, John T. 1998. „Somatic responses to psychological stress: The reactivity hypothesis”. În *Advances in psychological science, Vol. 2: Biological and cognitive aspects*, 87–112. Hove, England: Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Callahan, Jamie L., și Eric E. McCollum. 2002. „Obscured variability: The distinction between emotion work and emotional labor”. În .
- Cameron, Deborah. 2000. *Good to Talk?: Living and Working in a Communication Culture*. London. <https://doi.org/10.4135/9781446217993>.
- Cannon, Walter B. 1929a. *Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear and Rage: An Account of Recent Researches into the Function of Emotional Excitement*. Second Edition edition. D. Appleton & Company.
- . 1929b. „Organization for physiological homeostasis”. *Physiological Reviews* 9 (3): 399–431. <https://doi.org/10.1152/physrev.1929.9.3.399>.
- . 1987. „The James-Lange Theory of Emotions: A Critical Examination and an Alternative Theory”. *The American Journal of Psychology* 100 (3/4): 567–86. <https://doi.org/10.2307/1422695>.
- Carlson, Neil R. 2012. *Physiology of Behavior*. 11 edition. Boston: Pearson.
- Caruso, David R., John D. Mayer, și Peter Salovey. 2002. „Relation of an Ability Measure of Emotional Intelligence to Personality”. *Journal of Personality Assessment* 79 (2): 306–20. https://doi.org/10.1207/S15327752JPA7902_12.
- Casey, Catherine. 1995. *Work, Self, and Society: After Industrialism*. London; New York: Routledge.
- Chalmers, David John. 2002. *Philosophy of Mind: Classical and Contemporary Readings*. Oxford University Press.
- Charland, Louis C. 2002. „The Natural Kind Status of Emotion”. *The British Journal for the Philosophy of Science* 53 (4): 511–37. <https://www.jstor.org/stable/3541822>.
- Cheney, David, ed. 2014. *Broad’s Critical Essays in Moral Philosophy*. 1 edition. Routledge.
- Cherniss, Cary. 2000. „Social and emotional competence in the workplace”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 433–58. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

- Cherniss, Cary, Mitchel Adler, și Daniel Goleman. 2000. *Promoting Emotional Intelligence in Organizations*. Alexandria, VA: Association for Talent Development.
- Ciarrochi, Joseph, Frank P. Dean, și Stephen Anderson. 2002. „Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health”. *Personality and Individual Differences* 32 (2): 197–209. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00012-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00012-5).
- Clark, Candace. 1997. „Misery and Company: Sympathy in Everyday Life”. În . <https://doi.org/10.2307/2654341>.
- Code, Lorraine. 1987. *Epistemic Responsibility*. Published for Brown University Press by University Press of New England.
- Collins, Randall. 2004. *Interaction ritual chains*. Interaction ritual chains. Princeton, NJ, US: Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400851744>.
- Collinson, David. 1994. „Strategies of resistance: Power, knowledge and subjectivity in the workplace”. În *Resistance and power in organizations*, 25–68. Critical perspectives on work and organization. Florence, KY, US: Taylor & Frances/Routledge.
- Confucius. 2013. *Confucian Analects, The Great Learning & The Doctrine of the Mean*. Courier Corporation.
- Conte, Jeffrey M. 2005. „A review and critique of emotional intelligence measures”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 433–40. <https://doi.org/10.1002/job.319>.
- Cook, Alicia, și Peggy Berger. 2000. „Predictors of Emotion Work and Household Labor Among Dual-Earner Couples”. 2000. https://web.archive.org/web/20090501193538/http://www.cyfernet.org/parent/workandfamily/colorado_findings.html.
- Cooley, Charles Horton. 1992. *Human Nature and the Social Order*. Transaction Publishers.
- Cordaro, Daniel T., Dacher Keltner, Sumjay Tshering, Dorji Wangchuk, și Lisa M. Flynn. 2016. „The voice conveys emotion in ten globalized cultures and one remote village in Bhutan”. *Emotion* 16 (1): 117–28. <https://doi.org/10.1037/emo0000100>.
- Cordaro, Daniel T., Rui Sun, Dacher Keltner, Shanmukh Kamble, Niranjana Huddar, și Galen McNeil. 2018. „Universals and cultural variations in 22 emotional expressions across five cultures”. *Emotion* 18 (1): 75–93. <https://doi.org/10.1037/emo0000302>.
- Côté, Stéphane. 2014. „Emotional Intelligence in Organizations”. SSRN Scholarly Paper ID 2414419. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2414419>.
- Côté, Stéphane, Anett Gyurak, și Robert W. Levenson. 2010. „The Ability to Regulate Emotion Is Associated with Greater Well-Being, Income, and Socioeconomic Status”. *Emotion (Washington, D.C.)* 10 (6): 923–33. <https://doi.org/10.1037/a0021156>.
- Côté, Stéphane, și Ivona Hideg. 2011. „The Ability to Influence Others via Emotion Displays: A New Dimension of Emotional Intelligence”. *Organizational Psychology Review* 1 (1): 53–71. <https://doi.org/10.1177/2041386610379257>.
- Côté, Stéphane, Michael W. Kraus, Bonnie Hayden Cheng, Christopher Oveis, Ilmo van der Löwe, Hua Lian, și Dacher Keltner. 2011. „Social Power Facilitates the Effect of Prosocial Orientation on Empathic Accuracy”. *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (2): 217–32. <https://doi.org/10.1037/a0023171>.
- Côté, Stéphane, și Christopher T. H. Miners. 2006. „Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance”. *Administrative Science Quarterly* 51 (1): 1–28. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>.

- Coward, Harold G. 2012. *Perfectibility of Human Nature in Eastern and Western Thought*, The SUNY Press.
- Craig, A. D. 2003. „Interoception: The Sense of the Physiological Condition of the Body”. *Current Opinion in Neurobiology* 13 (4): 500–505. [https://doi.org/10.1016/s0959-4388\(03\)00090-4](https://doi.org/10.1016/s0959-4388(03)00090-4).
- Cummings, Greta, Leslie Hayduk, și Carole Estabrooks. 2005. „Mitigating the Impact of Hospital Restructuring on Nurses: The Responsibility of Emotionally Intelligent Leadership”. *Nursing Research* 54 (1): 2–12. <https://doi.org/10.1097/00006199-200501000-00002>.
- Curley, Edwin M. 1988. *Behind the Geometrical Method*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Dai, David Yun, și Robert J. Sternberg. 2004. *Motivation, Emotion, and Cognition*. 1 edition. Mahwah, N.J: Routledge.
- Dalgleish, Tim. 2004. „The emotional brain”. *Nature Reviews Neuroscience* 5 (7): 582–89. <https://doi.org/10.1038/nrn1432>.
- Damasio, A. R. 1998. „Emotion in the Perspective of an Integrated Nervous System”. *Brain Research. Brain Research Reviews* 26 (2–3): 83–86. [https://doi.org/10.1016/s0165-0173\(97\)00064-7](https://doi.org/10.1016/s0165-0173(97)00064-7).
- Damasio, Antonio. 2003. *Looking for Spinoza: Joy, Sorrow, and the Feeling Brain*. First edition. Orlando Toronto London: Harvest.
- Damasio, Antonio R. 2005. *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. Reprint edition. Penguin Books.
- D'Arms, Justin, și Daniel Jacobson. 2000. „The Moralistic Fallacy: On the «Appropriateness» of Emotions”. *Philosophy and Phenomenological Research* 61 (1): 65–90. <https://doi.org/10.2307/2653403>.
- . 2003. „The Significance of Recalcitrant Emotion (or, Anti-Quasijudgmentalism)”. *Philosophy and the Emotions*. iulie 2003. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511550270.009>.
- Darwin, Charles, și Phillip Prodger. 1998. *The Expression of the Emotions in Man and Animals*. Oxford University Press.
- Dasborough, Marie, și Neal M. Ashkanasy. 2002. „Emotion and Attribution of Intentionality in Leader-Member Relationships”. *Leadership Quarterly* 13 (5): 615–34. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00147-9](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00147-9).
- Dasgupta. 2009. *A History of Indian Philosophy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Daus, Catherine S., și Neal M. Ashkanasy. 2005. „The Case for the Ability-Based Model of Emotional Intelligence in Organizational Behavior”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 453–66. <https://doi.org/10.1002/job.321>.
- Davidson, Richard J., Daren C. Jackson, și Ned H. Kalin. 2000. „Emotion, Plasticity, Context, and Regulation: Perspectives from Affective Neuroscience”. *Psychological Bulletin* 126 (6): 890–909. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.6.890>.
- Davies, M., L. Stankov, și R. D. Roberts. 1998. „Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct”. *Journal of Personality and Social Psychology* 75 (4): 989–1015. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.4.989>.
- Davitz, Joel R, și Michael Beldoch. 1964. *The Communication of Emotional Meaning [by] Joel R. Davitz, with Michael Beldoch [et Al]*. New York: McGraw-Hill.

- Dearborn, Katie. 2002. „Studies in Emotional Intelligence Redefine Our Approach to Leadership Development”. În . <https://doi.org/10.1177/009102600203100408>.
- Debes, Remy. 2009. „Neither Here nor There: The Cognitive Nature of Emotion”. *Philosophical Studies* 146 (1): 1–27. <https://doi.org/10.1007/s11098-008-9242-0>.
- Deigh, John. 1994. „Cognitivism in the Theory of Emotions”. *Ethics* 104 (4): 824–54. <https://doi.org/10.1086/293657>.
- Denton, D. A., M. J. McKinley, M. Farrell, și G. F. Egan. 2009. „The Role of Primordial Emotions in the Evolutionary Origin of Consciousness”. *Consciousness and Cognition* 18 (2): 500–514. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.06.009>.
- Deonna, Julien A. 2006. „Emotion, Perception and Perspective”. *Dialectica* 60 (1): 29–46. <https://doi.org/10.1111/j.1746-8361.2005.01031.x>.
- Deonna, Julien A., și Fabrice Teroni. 2012. *The Emotions: A Philosophical Introduction*. Routledge.
- Derrida, Jacques. 1998. *Of Grammatology*. Traducere de Gayatri Chakravorty Spivak. Corrected edition. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Descartes, Rene. 1989. *The Passions of the Soul: Les Passions De l'Âme*. Traducere de Stephen Voss. Indianapolis: Hackett Publishing Company, Inc.
- . 2016. *Meditationes de Prima philosophia*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Deutsch, Eliot, și Rohit Dalvi. 2004. *The Essential Vedanta: A New Source Book of Advaita Vedanta*. World Wisdom.
- Diamond, Cora. 1991. „Knowing Tornadoes and Other Things”. *New Literary History* 22 (4): 1001–15. <https://doi.org/10.2307/469076>.
- Diefendorff, James M., și Erin M. Richard. 2003. „Antecedents and Consequences of Emotional Display Rule Perceptions”. *The Journal of Applied Psychology* 88 (2): 284–94. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.284>.
- Diels, Hermann, și Walther Kranz. 1951. *Die Fragmente der Vorsokratiker, griechisch und deutsch*. Berlin: Weidmann.
- Dixon, Thomas. 2003. *From Passions to Emotions: The Creation of a Secular Psychological Category*. Cambridge University Press.
- Dokic, Jérôme, și Stéphane Lemaire. 2013. „Are Emotions Perceptions of Value?” *Canadian Journal of Philosophy* 43 (2): 227–247. <https://doi.org/10.1080/00455091.2013.826057>.
- Downing, Stephen J. 2016. „Learning the Plot: Emotional Momentum in Search of Dramatic Logic”. *Management Learning*, august. <https://doi.org/10.1177/1350507697281003>.
- Dulewicz, Victor, și Malcolm Higgs. 2000. „Emotional intelligence: A review and evaluation study”. *Journal of Managerial Psychology* 15 (4): 341–72. <https://doi.org/10.1108/02683940010330993>.
- . 2004. „Can Emotional Intelligence be developed?” *The International Journal of Human Resource Management* 15 (1): 95–111. <https://doi.org/10.1080/0958519032000157366>.
- Eagly, Alice H., și Shelly Chaiken. 1993. *The psychology of attitudes*. The psychology of attitudes. Orlando, FL, US: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. Basic Books.
- Ekman, Paul. 1992. „An argument for basic emotions”. *Cognition and Emotion* 6 (3–4): 169–200. <https://doi.org/10.1080/02699939208411068>.

- . 2003. *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*. 1st edition. New York: Times Books.
- Ekman, Paul, și Richard J. Davidson, ed. 1994. *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*. 1 edition. New York: Oxford University Press.
- Ekman, Paul, Wallace V. Friesen, și Phoebe Ellsworth. 1972. *Emotion in the Human Face: Guidelines for Research and an Integration of Findings*. New York: Pergamon Press.
- Elfenbein, Hillary Anger, și Noah Eisenkraft. 2010. „The Relationship between Displaying and Perceiving Nonverbal Cues of Affect: A Meta-Analysis to Solve an Old Mystery”. *Journal of Personality and Social Psychology* 98 (2): 301–18.
<https://doi.org/10.1037/a0017766>.
- Elgin, Catherine Z. 1999. *Considered Judgment*.
<https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691005232/considered-judgment>.
- Elias, Maurice. 2001. „A View on Emotional Intelligence and the Family”. Edutopia. 2001.
<https://www.edutopia.org/maurice-elias-emotional-intelligence-and-family>.
- Elias, Norbert. 1984. *What Is Sociology?* London: Columbia University Press.
- . 2000. *The Civilizing Process: Sociogenetic and Psychogenetic Investigations*. Revised edition. Oxford ; Malden, Mass: Blackwell Publishing.
- . 2016. „On Human Beings and Their Emotions: A Process-Sociological Essay”: *Theory, Culture & Society*, iunie. <https://doi.org/10.1177/026327687004002008>.
- Emerick, Daniel N. McIntosh R. B. Zajonc Peter S. Vig Stephen W. 1997. „Facial Movement, Breathing, Temperature, and Affect: Implications of the Vascular Theory of Emotional Efference”. *Cognition and Emotion* 11 (2): 171–96.
<https://doi.org/10.1080/026999397379980>.
- Emory, Margaret. 2018. „On Fear, Emotions, and Memory: An Interview with Dr. Joseph LeDoux » Page 2 of 2 » Brain World”. *Brain World* (blog). 7 iunie 2018.
<https://brainworldmagazine.com/on-fear-emotions-and-memory-an-interview-with-dr-joseph-ledoux/>.
- Engardio, P, și J McGregor. 2006. „Karma Capitalism”. *Bloomberg.Com*, 30 octombrie 2006.
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2006-10-29/karma-capitalism>.
- Epictetus. 1928. *The Discourses as Reported by Arrian ; the Manual, and Fragments*. William Heinemann.
- Eysenck, Hans. 2000. *Intelligence: A New Look*. New Brunswick, NJ: Routledge.
- Fairweather, Abrol, și Linda Zagzebski, ed. 2001. *Virtue Epistemology: Essays on Epistemic Virtue and Responsibility*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Fehr, Beverley, și James A. Russell. 1984. „Concept of emotion viewed from a prototype perspective”. *Journal of Experimental Psychology: General* 113 (3): 464–86.
<https://doi.org/10.1037/0096-3445.113.3.464>.
- Ferguson, Kathy E. 1984. *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Temple University Press.
- Ferrara, Alessandro. 1993. *Modernity and Authenticity: A Study of the Social and Ethical Thought of Jean-Jacques Rousseau*. SUNY Press.
- Fielding, Lara. 2015. „Listening to Your Authentic Self: The Purpose of Emotions | HuffPost Life”. 2015. https://www.huffpost.com/entry/finding-your-authentic-pu_b_8342280?guccounter=1.
- Fine, Sarah E., Carroll E. Izard, Allison J. Mostow, Christopher J. Trentacosta, și Brian P. Ackerman. 2003. „First Grade Emotion Knowledge as a Predictor of Fifth Grade Self-Reported Internalizing Behaviors in Children from Economically Disadvantaged

- Families". *Development and Psychopathology* 15 (2): 331–42.
<https://doi.org/10.1017/s095457940300018x>.
- Fineman, Stephen. 2004. „Getting the measure of emotion--And the cautionary tale of emotional intelligence”. *Human Relations* 57 (6): 719–40.
<https://doi.org/10.1177/0018726704044953>.
- Fineman, Stephen J. 2005. „Appreciating emotion at work: paradigm tensions”. În .
<https://doi.org/10.1504/ijwoe.2005.007323>.
- Fingarette, Herbert. 1969. *Self-Deception*. Humanities Press.
- Fleishman, Edwin A., și Edwin F. Harris. 1962. „Patterns of Leadership Behavior Related to Employee Grievances and Turnover”. *Personnel Psychology* 15 (1): 43–56.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1962.tb01845.x>.
- Fleming, Peter, și André Spicer. 2003. „Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance”. În . <https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>.
- Folger, Robert, și Russell Cropanzano. 1998. *Organizational justice and human resource management*. Organizational justice and human resource management. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Foucault, Michel. 1980. *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*. Pantheon Books.
- . 1988. *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*. Ediție de Luther H. Martin, Huck Gutman, și Patrick H. Hutton. 1st edition. Amherst: University of Massachusetts Press.
- . 1991. *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Traducere de Alan Sheridan. New Ed edition. London: Penguin.
- Fox, Elaine. 2008. *Emotion Science: Cognitive and Neuroscientific Approaches to Understanding Human Emotions: An Integration of Cognitive and Neuroscientific Approaches*. 2008 edition. Basingstoke ; New York: Red Globe Press.
- Fridlund, Alan J. 2014. *Human Facial Expression: An Evolutionary View*. Academic Press.
- Friedman, Howard S., Louise M. Prince, Ronald E. Riggio, și M. Robin DiMatteo. 1980. „Understanding and assessing nonverbal expressiveness: The Affective Communication Test”. *Journal of Personality and Social Psychology* 39 (2): 333–51.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.2.333>.
- Gabriel, Yiannis. 2001. „The Glass Cage: Flexible Work, Fragmented Consumption, Fragile Selves”. *Self, Social Structure, and Beliefs Explorations in Sociology*, 57–73.
https://www.academia.edu/789887/The_glass_cage_flexible_work_fragmented_consumption_fragile_selves.
- Ganeri, Jonardon. 2007. *The Concealed Art of the Soul: Theories of Self and Practices of Truth in Indian Ethics and Epistemology*. Clarendon Press.
- Gardner, Howard. 1983. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Gaulin, Steven J. C., și Donald H. McBurney. 2003. *Evolutionary Psychology*. 2 edition. Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Gayathri, Nelavoy. 2015. „Emotional Intelligence – Universal or Culture Specific? An Analysis with Reference to the Indian Philosophical Text, the Bhagavad-Gita”. ResearchGate. 2015. https://www.researchgate.net/publication/284392636_Emotional_Intelligence_-_Universal_or_Culture_Specific_An_Analysis_with_Reference_to_the_Indian_Philosophical_Text_the_Bhagavad-Gita.

- Givens, DB. 2014. „Emotion”. 23 mai 2014.
<https://web.archive.org/web/20140523192511/http://center-for-nonverbal-studies.org/emotion.htm>.
- Goldie, Peter. 2002. *The Emotions: A Philosophical Exploration*. Clarendon Press.
- . 2004. „Emotion, Feeling, and Knowledge of the World”. În *Thinking About Feeling: Contemporary Philosophers on Emotions*, ediție de Robert C. Solomon. Oxford University Press.
- . 2007. „Emotion”. *Philosophy Compass* 2 (6): 928–38. <https://doi.org/10.1111/j.1747-9991.2007.00105.x>.
- Goldman, Alvin I. 1967. „A Causal Theory of Knowing - The Journal of Philosophy (Philosophy Documentation Center)”. 1967.
https://www.pdcnet.org/jphil/content/jphil_1967_0064_0012_0357_0372.
- . 1976. „Discrimination and Perceptual Knowledge”. *The Journal of Philosophy* 73 (20): 771–91. <https://doi.org/10.2307/2025679>.
- . 1986. *Epistemology and cognition*. Epistemology and cognition. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.
- . 1999. *Knowledge in a Social World*. Y First printing edition. Oxford : New York: Clarendon Press.
- Goleman, D. 1998. „What Makes a Leader?” *Harvard Business Review* 76 (6): 93–102.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional intelligence*. Emotional intelligence. New York, NY, England: Bantam Books, Inc.
- . 1996. *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ*. New Ed edition. London: Bloomsbury Pub Ltd.
- . 1998. *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- . 2002. „Emotional Intelligence : Issues in Paradigm Building From the book The Emotionally Intelligent Workplace”. În .
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, și Annie McKee. 2002. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA, US: Harvard Business School Press.
- Gordon, Robert Morris. 1990. *The Structure of Emotions: Investigations in Cognitive Philosophy*. Cambridge University Press.
- Graham, Michael C., Lynda Priddy, și Sandy Graham. 2014. *Facts of Life: Ten Issues of Contentment*. Denver, CO: Outskirts Press.
- Grandey, Alicia A. 2000. „Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor”. ResearchGate. 2000.
https://www.researchgate.net/publication/12655757_Emotion_regulation_in_the_workplace_A_new_way_to_conceptualize_emotional_labor.
- Grandey, Alicia A., Glenda M. Fisk, și Dirk D. Steiner. 2005. „Must «Service with a Smile» Be Stressful? The Moderating Role of Personal Control for American and French Employees”. *The Journal of Applied Psychology* 90 (5): 893–904.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.893>.
- Grandey, Alicia, James Diefendorff, și Deborah E. Rupp, ed. 2012. *Emotional Labor in the 21st Century: Diverse Perspectives on Emotion Regulation at Work*. 1 edition. New York: Routledge.

- Grant, Adam. 2014. „The Dark Side of Emotional Intelligence”. *The Atlantic*. 2 ianuarie 2014. <https://www.theatlantic.com/health/archive/2014/01/the-dark-side-of-emotional-intelligence/282720/>.
- Greene, Joshua, și Jonathan Haidt. 2002. „How (and Where) Does Moral Judgment Work?” *Trends in Cognitive Sciences* 6 (12): 517–23. [https://doi.org/10.1016/s1364-6613\(02\)02011-9](https://doi.org/10.1016/s1364-6613(02)02011-9).
- Greenspan, Patricia. 2000. „Emotional Strategies and Rationality”. *Ethics* 110 (3): 469–87. <https://doi.org/10.1086/233320>.
- Griffel, Frank. 2019. „al-Ghazali”. În *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, ediție de Edward N. Zalta, Winter 2019. Metaphysics Research Lab, Stanford University. <https://plato.stanford.edu/archives/win2019/entries/al-ghazali/>.
- Griffiths, Paul E. 2004. „Is Emotion a Natural Kind?” În *Thinking About Feeling: Contemporary Philosophers on Emotions*, ediție de Robert C. Solomon. Oup Usa.
- Gross, J. J. 1998. „Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology”. *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (1): 224–37. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.1.224>.
- Grossmann, Igor. 2017. „Wisdom in Context”. *Perspectives on Psychological Science* 12 (2): 233–57. <https://doi.org/10.1177/17456916166672066>.
- Grossmann, Igor, Harrison Oakes, și Henri C. Santos. 2019. „Wise Reasoning Benefits From Emodiversity, Irrespective of Emotional Intensity”. *Journal of Experimental Psychology: General* 148 (5): 805–823. <https://doi.org/10.1037/xge0000543>.
- Groth, Markus, Thorsten Hennig-Thurau, și Gianfranco Walsh. 2009. „Customer Reactions to Emotional Labor: the Roles of Employee Acting Strategies and Customer Detection Accuracy”. *Academy of Management Journal* 52 (5): 958–74. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.44634116>.
- Grugulis, Irena, Tony Dundon, și Adrian Wilkinson. 2016. „Cultural Control and the ‘Culture Manager’: Employment Practices in a Consultancy.” *Work, Employment and Society*, iunie. <https://doi.org/10.1177/09500170022118284>.
- Gunz, Hugh. 1983. „The Competent Manager: A Model for Effective Performance, Richard E. Boyatzis, Wiley, New York, 1982. No. of Pages: 308. ISBN 0–471–09031-X. Price £21.75 (U.S. \$29.50)”. *Strategic Management Journal* 4 (4): 385–87. <https://doi.org/10.1002/smj.4250040413>.
- Hammer, Roy David, și 常二高倉. 1999. „海外活動報告 New Approaches to Psychodrama”. *心理劇 / 日本心理劇学会編集委員会 編 1* (decembrie): 79–84.
- Handel, Steven. 2011. „Classification of Emotions”. *The Emotion Machine* (blog). 24 mai 2011. <https://www.theemotionmachine.com/classification-of-emotions/>.
- Haque, Amber. 2004. „Psychology from Islamic Perspective: Contributions of Early Muslim Scholars and Challenges to Contemporary Muslim Psychologists”. *Journal of Religion and Health* 43 (4): 357–77. <https://doi.org/10.1007/s10943-004-4302-z>.
- Hare, R. M. 1952. *The Language of Morals*. Oxford Clarendon Press.
- Harmon-Jones, Eddie, Kate Vaughn-Scott, Sheri Mohr, Jonathan Sigelman, și Cindy Harmon-Jones. 2004. „The Effect of Manipulated Sympathy and Anger on Left and Right Frontal Cortical Activity”. *Emotion (Washington, D.C.)* 4 (1): 95–101. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.4.1.95>.
- Harvey, David. 1991. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Oxford England ; Cambridge, Mass., USA: Wiley-Blackwell.

- Hater, John J., și Bernard M. Bass. 1988. „Superiors’ evaluations and subordinates’ perceptions of transformational and transactional leadership”. *Journal of Applied Psychology* 73 (4): 695–702. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.4.695>.
- Hein, S. 2005. „History and Definition of Emotional Intelligence”. 2005. <https://eqi.org/history.htm>.
- Helm, Bennett W. 2009. „Emotions as Evaluative Feelings”. *Emotion Review* 1 (3): 248–55. <https://doi.org/10.1177/1754073909103593>.
- Hess, Ursula, și Pascal Thibault. 2009. „Darwin and Emotion Expression”. *The American Psychologist* 64 (2): 120–28. <https://doi.org/10.1037/a0013386>.
- Hirstein, William. 2005. *Brain fiction: Self-deception and the riddle of confabulation*. Brain fiction: Self-deception and the riddle of confabulation. Cambridge, MA, US: MIT Press.
- Ho, David Y. F. 1995. „Selfhood and Identity in Confucianism, Taoism, Buddhism, and Hinduism: Contrasts With the West”. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 25 (2): 115–39. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1995.tb00269.x>.
- Hobbes, Thomas. 1651. „Leviathan: Book I, Chapters 6-9”. 1651. <https://www.sparknotes.com/philosophy/leviathan/section3/>.
- Hochschild, Arlie Russell. 1979. „Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure”. *American Journal of Sociology* 85 (3): 551–75. <https://doi.org/10.1086/227049>.
- . 1990. „Ideology and emotion management: A perspective and path for future research”. În *Research agendas in the sociology of emotions*, 117–42. SUNY series in the sociology of emotions. Albany, NY, US: State University of New York Press.
- . 2012. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Third Edition, Updated with a New Preface edition. Berkeley Los Angeles London: University of California Press.
- Hooft, S. van, N. Athanassoulis, J. Kawall, J. Oakley, și L. van Zyl. 2013. *The Handbook of Virtue Ethics*. Acumen Publishing.
- Hookway, Christopher. 2000. „Regulating Inquiry: Virtue, Doubt, and Sentiment”. *The Proceedings of the Twentieth World Congress of Philosophy* 5: 149–157. <https://doi.org/wcp202000520>.
- Howard, Ann, și Douglas W. Bray. 1988. *Managerial Lives in Transition: Advancing Age and Changing Times*. New York: The Guilford Press.
- Howells, Jeremy R. L. 2002. „Tacit Knowledge, Innovation and Economic Geography”. *Urban Studies* 39 (5–6): 871–84. <https://doi.org/10.1080/00420980220128354>.
- Hughes, Jason. 2010. „Emotional Intelligence: Elias, Foucault, and the Reflexive Emotional Self”. *Foucault Studies*, februarie, 28–52. <https://doi.org/10.22439/fs.v0i8.2942>.
- . 2016. „Bringing Emotion to Work: Emotional Intelligence, Employee Resistance and the Reinvention of Character”. *Work, Employment and Society*, iunie. <https://doi.org/10.1177/0950017005055675>.
- Hume, David. 1978. *A Treatise of Human Nature*. Clarendon Press.
- . 2011. *Emotions and Moods*. <https://catalogue.pearsoned.co.uk/samplechapter/0132431564.pdf>.
- Humphrey, Nicholas. 1992. *A History of the Mind*. Simon & Schuster.
- Isaacson, Walter. 2011. „Steve Jobs’s Genius”. *The New York Times*, 29 octombrie 2011, sec. Opinion. <https://www.nytimes.com/2011/10/30/opinion/sunday/steve-jobss-genius.html>.

- Iterson, Ad Van, Willem Mastenbroek, și Joseph Soeters. 2016. „Civilizing and Informalizing: Organizations in an Eliasian Context”: *Organization*, august. <https://doi.org/10.1177/135050840183003>.
- Izard, Carroll E. 2001. „Emotional intelligence or adaptive emotions?” *Emotion* 1 (3): 249–57. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.1.3.249>.
- . 2007. „Basic Emotions, Natural Kinds, Emotion Schemas, and a New Paradigm”. *Perspectives on Psychological Science: A Journal of the Association for Psychological Science* 2 (3): 260–80. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00044.x>.
- Jaggar, Alison M. 1989. „Love and Knowledge: Emotion in Feminist Epistemology”. 1989. <https://philarchive.org>.
- James, William. 1884. „What is an Emotion?” *Mind* 9 (34): 188–205. <https://www.jstor.org/stable/2246769>.
- Jamison, Leslie. 2018. „I Used to Insist I Didn’t Get Angry. Not Anymore. - The New York Times”. 2018. <https://www.nytimes.com/2018/01/17/magazine/i-used-to-insist-i-didnt-get-angry-not-anymore.html>.
- Joseph, Dana L., și Daniel A. Newman. 2010. „Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model”. *The Journal of Applied Psychology* 95 (1): 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>.
- Kant, Immanuel, Nicholas Walker, și James Creed Meredith, ed. 2008. *Critique of Judgement*. Oxford World’s Classics. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Kashdan, Todd B., Robert Biswas-Diener, și Laura A. King. 2008. „Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia”. *The Journal of Positive Psychology* 3 (4): 219–33. <https://doi.org/10.1080/17439760802303044>.
- Keller, Robert T. 1995. „«Transformational» Leaders Make a Difference”. *Research Technology Management* 38 (3): 41–44. <https://www.jstor.org/stable/24129633>.
- Keltner, Dacher, Keith Oatley, și Jennifer M. Jenkins. 2013. *Understanding Emotions*. 3 edition. Hoboken, NJ: Wiley.
- Kenny, Anthony. 2003. *Action, Emotion and Will*. Psychology Press.
- Ketelaar, Timothy, și Peter M. Todd. 2001. „Framing Our Thoughts: Ecological Rationality as Evolutionary Psychology’s Answer to the Frame Problem”. În . https://doi.org/10.1007/978-94-010-0618-7_7.
- Kilduff, Martin, Dan S. Chiaburu, și Jochen I. Menges. 2010. „Strategic Use of Emotional Intelligence in Organizational Settings: Exploring the Dark Side”. *Research in Organizational Behavior* 30 (ianuarie): 129–52. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.10.002>.
- King, Laura A., și Robert A. Emmons. 1990. „Conflict over emotional expression: Psychological and physical correlates”. *Journal of Personality and Social Psychology* 58 (5): 864–77. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.5.864>.
- Kotrschal, Kurt. 2013. „Emotions Are at the Core of Individual Social Performance | Request PDF”. ResearchGate. 2013. https://www.researchgate.net/publication/303652443_Emotions_Are_at_the_Core_of_Individual_Social_Performance.
- Kringelbach, M. L., J. O’Doherty, E. T. Rolls, și C. Andrews. 2003. „Activation of the Human Orbitofrontal Cortex to a Liquid Food Stimulus Is Correlated with Its Subjective Pleasantness”. *Cerebral Cortex (New York, N.Y.: 1991)* 13 (10): 1064–71. <https://doi.org/10.1093/cercor/13.10.1064>.

- Krishan, Yuvraj. 1997. *The Doctrine of Karma: Its Origin and Development in Brāhmaṇical, Buddhist, and Jaina Traditions*. Bharatiya Vidya Bhavan.
- Kuepers, Wendelin, și Jürgen Weibler. 2008. „Emotions in Organisation: An Integral Perspective”. ResearchGate. 2008.
https://www.researchgate.net/publication/228079580_Emotions_in_organisation_An_integral_perspective.
- Kunzmann, Ute, și Judith Glück. 2019. „Wisdom and Emotion”. *The Cambridge Handbook of Wisdom*. martie 2019. <https://doi.org/10.1017/9781108568272.027>.
- Küpers, Wendelin, și Jürgen Weibler. 2005. *Emotionen in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer W., GmbH.
- Laird, James D. 2007. *Feelings: The Perception of Self*. 1 edition. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Lakatos, Imre. 1978. „The Methodology of Scientific Research Programmes”. Cambridge Core. 1978. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511621123>.
- Lakoff, George, și Mark Johnson. 2008. *Metaphors We Live By*. University of Chicago Press.
- Lam, Laura Thi, și Susan L. Kirby. 2002. „Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance”. *The Journal of Social Psychology* 142 (1): 133–43.
<https://doi.org/10.1080/00224540209603891>.
- Landy, Frank J. 2005. „Some Historical and Scientific Issues Related to Research on Emotional Intelligence”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 411–24.
<https://doi.org/10.1002/job.317>.
- Lane, R. D., și G. E. Schwartz. 1987. „Levels of Emotional Awareness: A Cognitive-Developmental Theory and Its Application to Psychopathology”. *The American Journal of Psychiatry* 144 (2): 133–43. <https://doi.org/10.1176/ajp.144.2.133>.
- Law, Kenneth S., Chi-Sum Wong, și Lynda J. Song. 2004. „The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies”. *Journal of Applied Psychology* 89 (3): 483–96. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.483>.
- Lazarus, Richard S. 1994. *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press.
- . 1999. „The cognition–emotion debate: A bit of history”. În *Handbook of cognition and emotion*, 3–19. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Ledoux, Joseph. 1991. „Emotion and the Limbic System Concept”. *Concepts in Neuroscience 2*: 169–99. <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/emotion-and-the-limbic-system-concept>.
- LeDoux, Joseph E. 1996. *The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life*. The emotional brain: The mysterious underpinnings of emotional life. New York, NY, US: Simon & Schuster.
- Lerner, Jennifer S., Ye Li, Piercarlo Valdesolo, și Karim S. Kassam. 2015. „Emotion and Decision Making”. *Annual Review of Psychology* 66 (ianuarie): 799–823.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115043>.
- Leuner, B. 1966. „Emotional intelligence and emancipation. A psychodynamic study on women”. *Praxis Der Kinderpsychologie Und Kinderpsychiatrie* 15 (6): 196–203.
- Lévy-Leboyer, Claude. 1997. „Gestión de las competencias : cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas”. 1997.
[https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$](https://www.biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$)

- 002fSD_ILS\$002f0\$002fSD_ILS:242626/one?qu=L%C3%A9vy-Leboyer%2C+Claude.&ic=true&ps=300.
- Lewis, Michael, Jeannette M. Haviland-Jones, și Lisa Feldman Barrett. 2008. *Handbook of emotions, 3rd ed.* Handbook of emotions, 3rd ed. New York, NY, US: The Guilford Press.
- Lievens, Filip, și David Chan. 2010. „Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence”. În *Handbook of employee selection*, 339–59. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Lochtefeld, James. 2001. *The Illustrated Encyclopedia of Hinduism, Vol. 1: A-M.* New York: Rosen Pub Group.
- Locke, Edwin A. 2005. „Why Emotional Intelligence Is an Invalid Concept”. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4): 425–31. <https://doi.org/10.1002/job.318>.
- Lopes, Paulo N., Daisy Grewal, Jessica Kadis, Michelle Gall, și Peter Salovey. 2006. „Evidence That Emotional Intelligence Is Related to Job Performance and Affect and Attitudes at Work”. *Psicothema* 18 Suppl: 132–38.
- Lubit, Roy. 2001. „Tacit knowledge and knowledge management: The keys to sustainable competitive advantage”. *Organizational Dynamics* 29 (3): 164–78. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00026-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00026-2).
- Lyons, William, și William E. Lyons. 1985. *Emotion.* Cambridge University Press.
- Macleay, P. D. 1952. „Some Psychiatric Implications of Physiological Studies on Frontotemporal Portion of Limbic System (Visceral Brain)”. *Electroencephalography and Clinical Neurophysiology* 4 (4): 407–18. [https://doi.org/10.1016/0013-4694\(52\)90073-4](https://doi.org/10.1016/0013-4694(52)90073-4).
- Magai, Carol, și Jeannette Haviland-Jones. 2002. „The Hidden Genius of Emotion: Lifespan Transformations of Personality”. Cambridge Core. septembrie 2002. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511509575>.
- Maharshi, Sri Ramana, și David Godman. 1988. *Be As You Are: The Teachings of Sri Ramana Maharshi.* Reissue edition. Penguin UK.
- Mandell, Barbara, și Shilpa Pherwani. 2003. „Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison”. *Journal of Business and Psychology* 17 (3): 387–404. <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>.
- Marcus Aurelius, A. S. L. Farquharson, R. B. Rutherford, Marcus Aurelius, și Marcus Cornelius Fronto. 1990. *The Meditations of Marcus Aurelius.* Oxford; New York: Oxford University Press.
- Marr, David. 1982. „Vision | The MIT Press”. 1982. <https://mitpress.mit.edu/books/vision>.
- Martin, Joanne. 1990. „Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations”. *Organization Science* 1 (4): 339–59. <https://doi.org/10.1287/orsc.1.4.339>.
- Matthews, Gerald, Richard D. Roberts, și Moshe Zeidner. 2004. „Seven myths about emotional intelligence”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 179–96. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_01.
- Matthews, Gerald, Moshe Zeidner, și Richard D. Roberts. 2002. *Emotional intelligence: Science and myth.* Emotional intelligence: Science and myth. Cambridge, MA, US: MIT Press.
- Mayer, John. 1999. „Emotional Intelligence: Popular or scientific psychology?” *APA Monitor*, septembrie. https://scholars.unh.edu/psych_facpub/414.

- Mayer, John D., David R. Caruso, și Peter Salovey. 1999. „Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence”. *Intelligence* 27 (4): 267–98. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1).
- Mayer, John D., și Glenn Geher. 1996. „Emotional intelligence and the identification of emotion”. *Intelligence* 22 (2): 89–114. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(96\)90011-2](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(96)90011-2).
- Mayer, John D., Richard D. Roberts, și Sigal G. Barsade. 2007. „Human Abilities: Emotional Intelligence”. *Annual Review of Psychology* 59 (1): 507–36. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>.
- Mayer, John D., și Peter Salovey. 1993. „The intelligence of emotional intelligence”. *Intelligence* 17 (4): 433–42. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3).
- . 1997. „What is emotional intelligence?” În *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3–34. New York, NY, US: Basic Books.
- Mayer, John D., Peter Salovey, și David Caruso. 2000. „Models of emotional intelligence”. În *Handbook of intelligence*, 396–420. New York, NY, US: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>.
- Mayer, John D., Peter Salovey, și David R. Caruso. 2004. „Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 197–215. <https://www.jstor.org/stable/20447229>.
- Mayer, John D., Peter Salovey, David R. Caruso, și Gill Sitarenios. 2003. „Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0.” *Emotion* 3 (1): 97–105. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.97>.
- McBer, Hay. 2000. *Research Into Teacher Effectiveness: A Model of Teacher Effectiveness*. DfEE.
- McClelland, David C. 1973. „Testing for competence rather than for «intelligence.»” *American Psychologist* 28 (1): 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>.
- McDermott, Robert A. 1975. „Indian Spirituality in the West: A Bibliographical Mapping”. *Philosophy East and West* 25 (2): 213–239. <https://doi.org/10.2307/1397942>.
- McPhail, Janelle, și Jan Mattson. 1996. „The Effect of Mood States on the Dyadic Service Encounter”. *ACR Asia-Pacific Advances* AP-02. <http://acrwebsite.org/volumes/11530/volumes/ap02/AP-02>.
- Mele, Alfred R. 1992. *Irrationality: An Essay on Akrasia, Self-Deception, and Self-Control*. Oxford University Press.
- Meleis, Afaf Ibrahim PhD. 1998. „A Passion for Making a Difference: ReVisions for Empowerment”. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice* 12 (1): 87. <https://www.questia.com/library/journal/1P3-1472206881/a-passion-for-making-a-difference-revisions-for-empowerment>.
- Merckelbach, Harald, și Patricia Van Oppen. 1989. „Effects of Gaze Manipulation on Subjective Evaluation of Neutral and Phobia-Relevant Stimuli: A Comment on Drake’s (1987) ‘Effects of Gaze Manipulation on Aesthetic Judgments: Hemisphere Priming of Effect’”. *Acta Psychologica* 70 (2): 147–51. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(89\)90017-6](https://doi.org/10.1016/0001-6918(89)90017-6).
- Monti, E. J., și M. S. Tingen. 1999. „Multiple Paradigms of Nursing Science”. *ANS. Advances in Nursing Science* 21 (4): 64–80. <https://doi.org/10.1097/00012272-199906000-00010>.
- Montmarquet, James A. 1993. *Epistemic Virtue and Doxastic Responsibility*. UK ed. edition. Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers.
- Moon, Sue. 2011. „East Meets West: The Cultural-Relativity of Emotional Intelligence”. Thesis. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/29817>.

- Moors, Agnes. 2013. „On the Causal Role of Appraisal in Emotion”. *Emotion Review* 5 (2): 132–40. <https://doi.org/10.1177/1754073912463601>.
- Morgan, Judith K., Carroll E. Izard, și Kristen A. King. 2010. „Construct validity of the Emotion Matching Task: Preliminary evidence for convergent and criterion validity of a new emotion knowledge measure for young children”. *Social Development* 19 (1): 52–70. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2008.00529.x>.
- Morgan, M. Granger. 1983. „Inside the Black Box: Technology and Economics, by Nathan Rosenberg. New York: Cambridge University Press, 1982, 344 Pp. Price: \$29.95 Cloth, \$12.95 Paper”. *Journal of Policy Analysis and Management* 3 (1): 156–57. <https://doi.org/10.2307/3324062>.
- Moriarty, N., C. Stough, P. Tidmarsh, D. Eger, și S. Dennison. 2001. „Deficits in Emotional Intelligence Underlying Adolescent Sex Offending”. *Journal of Adolescence* 24 (6): 743–51. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0441>.
- Mulla, Zubin. 2007. „Karma-Yoga: Construct Validation Using Value Systems and Emotional Intelligence”. *South Asian Journal of Management*. https://www.academia.edu/17927620/Karma-Yoga_Construct_validation_using_value_systems_and_emotional_intelligence.
- Mulla, Zubin R., și Venkat R. Krishnan. 2012. „Transformational Leadership and Karma-Yoga: Enhancing Followers’ Duty-Orientedness and Indifference to Rewards*”: *Psychology and Developing Societies*, februarie. <https://doi.org/10.1177/097133361102400104>.
- . 2014. „Karma-Yoga: The Indian Model of Moral Development”. *Journal of Business Ethics* 123 (2): 339–51. <https://www.jstor.org/stable/42921495>.
- Müller-Merbach, Prof. Dr. Heiner. 2007. „Technical and Emotional Intelligence - Friends or Enemies?” *IFAC Proceedings Volumes*, 10th IFAC, IFIP, IFORS, IEA Symposium on Analysis, Design, and Evaluation of Human-Machine Systems, 40 (16): 403–8. <https://doi.org/10.3182/20070904-3-KR-2922.00071>.
- Mumby, Dennis K., și Linda L. Putnam. 1992. „The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality”. *The Academy of Management Review* 17 (3): 465–86. <https://doi.org/10.2307/258719>.
- Mumford, Michael D., Stephen J. Zaccaro, Francis D. Harding, T. Owen Jacobs, și Edwin A. Fleishman. 2000. „Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems”. *The Leadership Quarterly* 11 (1): 11–35. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00041-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00041-7).
- Murphy, Kevin R. 2006. *A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed?* A critique of emotional intelligence: What are the problems and how can they be fixed? Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Narayanan, Jayanth, și Venkat R. Krishnan. 2003. „Impact of Sattva and Rajas Gunas on Transformational Leadership and Karma Yoga”. ResearchGate. 2003. https://www.researchgate.net/publication/237442376_Impact_of_Sattva_and_Rajas_Gun_as_on_Transformational_Leadership_and_Karma_Yoga.
- Neu, Jerome. 2002. *A Tear is an Intellectual Thing: The Meanings of Emotion*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Nonaka, Ikujiro, și Hirotaka Takeuchi. 1995. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. 1 edition. New York: Oxford University Press.

- Nordhaug, Odd, și Kjell Grønhaug. 1994. „Competences as resources in firms”. *The International Journal of Human Resource Management* 5 (1): 89–106. <https://doi.org/10.1080/09585199400000005>.
- Nussbaum, Martha C. 2003. *Upheavals of Thought: The Intelligence of Emotions*. Cambridge University Press.
- . 2009. *The Therapy of Desire: Theory and Practice in Hellenistic Ethics*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Oatley, Keith, și P. N. Johnson-Laird. 1987. „Towards a cognitive theory of emotions”. *Cognition and Emotion* 1 (1): 29–50. <https://doi.org/10.1080/02699938708408362>.
- Oliker, Stacey J. 1989. *Best Friends and Marriage: Exchange Among Women*. University of California Press.
- Orwell, George. 1990. *Nineteen Eighty Four*. New Ed edition. London: Penguin UK.
- Osgood, Charles E., George J. Suci, și Percy H. Tannenbaum. 1957. *The measurement of meaning*. The measurement of meaning. Oxford, England: Univer. Illinois Press.
- Ostell, Alistair. 1996. „Managing Dysfunctional Emotions in Organizations”. *Journal of Management Studies* 33 (4): 525–57. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1996.tb00167.x>.
- Oxford, Dictionaries. 2019. „Emotion | Meaning of Emotion by Lexico”. Lexico Dictionaries | English. 2019. <https://www.lexico.com/definition/emotion>.
- Pace-Schott, Edward F., Marlissa C. Amole, Tatjana Aue, Michela Balconi, Lauren M. Bylsma, Hugo Critchley, Heath A. Demaree, et al. 2019. „Physiological Feelings”. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 103 (august): 267–304. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2019.05.002>.
- Palmer, Benjamin, Catherine Donaldson, și Con Stough. 2002. „Emotional intelligence and life satisfaction”. *Personality and Individual Differences* 33 (7): 1091–1100. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00215-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00215-X).
- Panksepp, Jaak. 2000. „Emotions as Natural Kinds within the Mammalian Brain”. ResearchGate. 2000. https://www.researchgate.net/publication/239666523_Emotions_as_natural_kinds_within_the_mammalian_brain.
- . 2004. *Affective Neuroscience: The Foundations of Human and Animal Emotions*. 1 edition. Oxford: Oxford University Press, USA.
- Papez, J. W. 1995. „A Proposed Mechanism of Emotion. 1937”. *The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences* 7 (1): 103–12. <https://doi.org/10.1176/jnp.7.1.103>.
- Payne, Wayne Leon. 1985. „A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire”. PhD Thesis, The Union for Experimenting Colleges and Universities.
- Peacocke, Christopher. 2001. „Does Perception Have a Nonconceptual Content?” *Journal of Philosophy* 98 (5): 239–264. <https://doi.org/jphil200198510>.
- Peters, Ellen. 2006. „The Functions of Affect in the Construction of Preferences”. The Construction of Preference. august 2006. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511618031.025>.
- Peters, Tom. 1988. *Thriving on Chaos: Handbook for a Management Revolution*. HarperCollins.
- Petrides, K. V., și Adrian Furnham. 2000. „On the Dimensional Structure of Emotional Intelligence | Request PDF”. ResearchGate. 2000.

- https://www.researchgate.net/publication/242569289_On_the_Dimensional_Structure_of_Emotional_Intelligence.
- . 2001. „Trait Emotional Intelligence: Psychometric Investigation with Reference to Established Trait Taxonomies”. *European Journal of Personality* 15 (6): 425–48. <https://doi.org/10.1002/per.416>.
- Phillips, Stephen H. 2009. *Yoga, Karma, and Rebirth: A Brief History and Philosophy*. Columbia University Press.
- Piereson, Stephen. 1983. „In Search of Excellence: Lessons from America’s Best-Run Companies. By Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr. New York: Harper & Row, 1982”. *NASSP Bulletin* 67 (466): 120–21. <https://doi.org/10.1177/019263658306746628>.
- Pinker, Steven, și Mel Foster. 2014. *How the Mind Works*. Unabridged edition. New York: Brilliance Audio.
- Plantinga, Alvin. 1986. „Epistemic Justification”. *Noûs* 20 (1): 3–18. <https://doi.org/10.2307/2215273>.
- Plato. 2015. *The Republic*. First Avenue Editions.
- Plutchik, Robert. 1980. *Emotion: A Psychoevolutionary Synthesis*. Harper and Row.
- . 2001. „The Nature of Emotions”. *AmSci* 89 (4): 344. <https://doi.org/10.1511/2001.4.344>.
- Polanyi, Michael. 1966. *The Tacit Dimension*. Garden City, N.Y.: Doubleday.
- . 1969. *Knowing and Being: Essays by Michael Polanyi*. Ediție de Marjorie Grene. 1st Edition edition. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1974. *Personal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy*. Corr. Ed edition. Chicago: University Of Chicago Press.
- Power, Mick, și Tim Dalgleish. 2007. *Cognition and Emotion: From Order to Disorder*. 2 edition. New York, NY: Psychology Press.
- Pratt, Michael G., și Lorna Doucet. 2000. „Ambivalent Feelings in Organizational Relationships”. În *Emotion in Organizations*, 2-lea ed, 204–26. London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446219850>.
- Prinz, Jesse J. 2004. *Gut Reactions: A Perceptual Theory of Emotion*. Oup Usa.
- Putnam, Linda L., și Dennis K. Mumby. 1993. „Organizations, emotion and the myth of rationality”. În *Emotion in organizations*, 36–57. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Qi, Xingliang, Shuang Ji, Jing Zhang, Wanyong Lu, Judith K. Sluiter, și Huihua Deng. 2017. „Correlation of Emotional Labor and Cortisol Concentration in Hair among Female Kindergarten Teachers”. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 90 (1): 117–22. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1179-6>.
- Quine, Willard V. 1969. „Epistemology Naturalized”. ResearchGate. 1969. https://www.researchgate.net/publication/39505492_Epistemology_Naturalized.
- Radhakrishnan, S. 2010. *The Bhagavadgita*. New Delhi: Harper Collins Publishers India.
- Rafaeli, A, și R Sutton. 1989. „The Expression of Emotion in Organizational Life”. Stanford Graduate School of Business. 1989. <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/expression-emotion-organizational-life>.
- Rafaeli, Anat, și Robert I. Sutton. 1987. „Expression of Emotion as Part of the Work Role”. *The Academy of Management Review* 12 (1): 23–37. <https://doi.org/10.2307/257991>.

- . 1990. „Busy Stores and Demanding Customers: How Do They Affect the Display of Positive Emotion?” *The Academy of Management Journal* 33 (3): 623–37. <https://doi.org/10.2307/256584>.
- Raju, P. T. 1954. „The Concept of the Spiritual in Indian Thought”. *Philosophy East and West* 4 (3): 195–213. <https://doi.org/10.2307/1397554>.
- Reed Consulting. 2008. „GRADdirect Study Reveals Graduate Recruiters Want Soft Skills above Academic Qualifications”. *Personnel Today* (blog). 30 iulie 2008. <https://www.personneltoday.com/hr/graddirect-study-reveals-graduate-recruiters-want-soft-skills-above-academic-qualifications/>.
- Reisenzein, Rainer. 2009. „Emotions as Metarepresentational States of Mind: Naturalizing the Belief-Desire Theory of Emotion | Request PDF”. ResearchGate. 2009. https://www.researchgate.net/publication/202304325_Emotions_as_metarepresentational_states_of_mind_Naturalizing_the_belief-desire_theory_of_emotion.
- Reisenzein, Rainer, Wulf-Uwe Meyer, și Achim Schützwohl. 1995. „James and the physical basis of emotion: A comment on Ellsworth”. *Psychological Review* 102 (4): 757–61. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.4.757>.
- Relojo, Dennis. 2015. „From Passion to Emotion: Emotional Quotient as Predictor of Work Attitude Behaviour among Faculty Members”. <http://www.imanagerpublications.com>.
- Retzinger, Suzanne M. 1991. *Violent Emotions: Shame and Rage in Marital Quarrels*. SAGE Publications.
- Ritzer, George. 1999. *Enchanting a Disenchanted World: Revolutionizing the Means of Consumption*. 1 edition. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Roberts, R. D., M. Zeidner, și G. Matthews. 2001. „Does Emotional Intelligence Meet Traditional Standards for an Intelligence? Some New Data and Conclusions”. *Emotion (Washington, D.C.)* 1 (3): 196–231.
- Roberts, Robert C. 2003. *Emotions: An Essay in Aid of Moral Psychology*. Cambridge, UK ; New York: Cambridge University Press.
- Robinson, C.A. 2014. „Interpretations of the Bhagavad-Gītā and Images of the Hindu Tradition: The Song of the Lord”. ResearchGate. 2014. https://www.researchgate.net/publication/290917029_Interpretations_of_the_Bhagavad-Gita_and_images_of_the_hindu_tradition_The_song_of_the_Lord.
- Rode, Joseph C., Christine H. Mooney, Marne L. Arthaud-Day, Janet P. Near, Timothy T. Baldwin, Robert S. Rubin, și William H. Bommer. 2007. „Emotional Intelligence and Individual Performance: Evidence of Direct and Moderated Effects”. *Journal of Organizational Behavior* 28 (4): 399–421. <https://doi.org/10.1002/job.429>.
- Rorty, Amélie. 1980. *Explaining Emotions*. <https://www.ucpress.edu/book/9780520039216/explaining-emotions>.
- Rorty, Amelie Oksenberg. 1987. „The Historicity of Psychological Attitudes: Love Is Not Love Which Alters Not When It Alteration Finds”. *Midwest Studies In Philosophy* 10 (1): 399–412. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4975.1987.tb00548.x>.
- Ruberg, Willemijn, și Kristine Steenbergh, ed. 2010. *Sexed Sentiments: Interdisciplinary Perspectives on Gender and Emotion*. Amsterdam ; New York: Rodopi.
- Rubin, Robert S., David C. Munz, și William H. Bommer. 2005. „Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior”. *Academy of Management Journal* 48 (5): 845–58. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803926>.

- Russell, Bertrand. 1967. *A History of Western Philosophy*. New York u.a: Simon & Schuster/Touchstone.
- Russell, James A. 1991. „Culture and the categorization of emotions”. *Psychological Bulletin* 110 (3): 426–50. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.3.426>.
- Russell, James A., și Lisa Feldman. 1999. „Core Affect, Prototypical Emotional Episodes, and Other Things Called Emotion: Dissecting the Elephant”. ResearchGate. 1999. https://www.researchgate.net/publication/12946116_Core_affect_prototypical_emotional_episodes_and_other_things_called_emotion_Dissecting_the_elephant.
- Sala, F. 2002. „Emotional Competence Inventory (ECI): Technical Manual”. http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI_2_0_Technical_Manual_v2.pdf.
- Sala, Fabio. 2001. „Do programs designed to increase emotional intelligence at work work?”. <https://www.associacaoamigosdagrandeidade.com/wp-content/uploads/filebase/artigos/FABIO%20SALA%20Intelligence%20at%20work.pdf>.
- Salmela, Mikko. 2006. „True Emotions”. *The Philosophical Quarterly (1950-)* 56 (224): 382–405. <https://www.jstor.org/stable/3840948>.
- Salovey, Peter, și John D. Mayer. 2016. „Emotional Intelligence”: *Imagination, Cognition and Personality*, noiembrie. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>.
- Scarantino, Andrea. 2015. „Basic emotions, psychological construction, and the problem of variability”. În *The psychological construction of emotion*, 334–76. New York, NY, US: Guilford Press.
- Scarantino, Andrea, și Ronald de Sousa. 2018. „Emotion”. În *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, ediție de Edward N. Zalta, Winter 2018. Metaphysics Research Lab, Stanford University. <https://plato.stanford.edu/archives/win2018/entries/emotion/>.
- Schacter, Daniel, Daniel Gilbert, Daniel Wegner, și Bruce Hood. 2011. *Psychology: European Edition*. European ed edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Schacter, Daniel L., Daniel T. Gilbert, și Daniel M. Wegner. 2010. *Psychology*. Worth Publishers.
- . 2011. „Psychology / Edition 2”. 2011. <https://www.barnesandnoble.com/w/psychology-daniel-l-schacter/1116754112>.
- Scheff, Thomas J. 1990. „Microsociology: Discourse, Emotion, and Social Structure”. 1990. https://books.google.ro/books/about/Microsociology.html?id=JV_MZYmsDyGc&redir_esc=y.
- . 1997. *Emotions, the social bond, and human reality: Part/whole analysis*. Emotions, the social bond, and human reality: Part/whole analysis. Paris, France: Editions de la Maison des Sciences de l’Homme. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511549496>.
- Scheler, Max Ferdinand. 1954. *The Nature of Sympathy...* Transaction Publishers.
- Scherer, K., A. Schorr, și T. Johnstone, ed. 2001. *Appraisal Processes in Emotion: Theory, Methods, Research*. Series in Affective Science. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Scherer, Klaus R. 2016. „What Are Emotions? And How Can They Be Measured?”: *Social Science Information*, iunie. <https://doi.org/10.1177/0539018405058216>.
- Scherer, Klaus R., Vera Shuman, Johnny J. R. Fontaine, și Cristina Soriano. 2013. *The GRID Meets the Wheel: Assessing Emotional Feeling via Self-Report1*. Oxford University Press. <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199592746.001.0001/acprof-9780199592746-chapter-19>.

- Schmidt, Frank L., și John E. Hunter. 1977. „Development of a general solution to the problem of validity generalization”. *Journal of Applied Psychology* 62 (5): 529–40. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.5.529>.
- Schreyögg, Georg. 2004. *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*. 4. völlig neu bearbeitete Auflage 2004. S.l.: Schäffer Poeschel.
- Schutte, Nicola S., John M. Malouff, Lena E. Hall, Donald J. Haggerty, Joan T. Cooper, Charles J. Golden, și Liane Dornheim. 1998. „Development and validation of a measure of emotional intelligence”. *Personality and Individual Differences* 25 (2): 167–77. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4).
- Schwarz, Norbert. 2012. „Feelings-as-information theory”. În *Handbook of theories of social psychology, Vol. 1*, 289–308. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n15>.
- Schweingruber, David, și Nancy Berns. 2016. „Shaping the Selves of Young Salespeople through Emotion Management”: *Journal of Contemporary Ethnography*, iulie. <https://doi.org/10.1177/0891241605280519>.
- Seidler, Victor Jeleniewski. 2002. „Masculinity, Violence and Emotional Life”. *Emotions in Social Life*. 11 septembrie 2002. <https://doi.org/10.4324/9780203437452-23>.
- Seligman, Martin E. P., și Mihaly Csikszentmihalyi. 2000. „Positive psychology: An introduction”. *American Psychologist* 55 (1): 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>.
- Seltzer, Joseph, și Bernard M. Bass. 1990. „Transformational leadership: Beyond initiation and consideration”. *Journal of Management* 16 (4): 693–703. <https://doi.org/10.1177/014920639001600403>.
- Seneca. 1917. „Moral letters to Lucilius (Epistulae morales ad Lucilium)”. Wikisource.
- Sennett, Richard. 2000. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. 1 edition. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Sharma, Radha. 2012. „Measuring social and emotional intelligence competencies in the Indian context”. *Cross Cultural Management* 19 (1): 30–47. <https://doi.org/10.1108/13527601211195619>.
- Sharma, Sudeep, Jürgen Deller, Ramakrishna Biswal, și Manas K. Mandal. 2009. „Emotional Intelligence: Factorial Structure and Construct Validity across Cultures”. *International Journal of Cross Cultural Management*, iulie. <https://doi.org/10.1177/1470595809335725>.
- Sheldrake, Rupert. 2015. „Darwinian Inheritance and the Evolution of Evolutionary Theory - Campaign for Open Science”. 2015. <http://opensciences.org/blogs/open-sciences-blog/darwinian-inheritance-and-the-evolution-of-evolutionary-theory>.
- Sheppes, Gal, Susanne Scheibe, Gaurav Suri, Peter Radu, Jens Blechert, și James J. Gross. 2014. „Emotion Regulation Choice: A Conceptual Framework and Supporting Evidence”. *Journal of Experimental Psychology. General* 143 (1): 163–81. <https://doi.org/10.1037/a0030831>.
- Six Seconds. 2010. „The Six Seconds Model of Emotional Intelligence: EQ in Action”. Six Seconds. 27 ianuarie 2010. <https://www.6seconds.org/2010/01/27/the-six-seconds-eq-model/>.
- Smith, Tiffany Watt. 2016. *The Book of Human Emotions: From Ambigophobia to Umpty -- 154 Words from Around the World for How We Feel*. First Edition edition. New York: Little, Brown and Company.

- Solomon, Robert C. 1993. *The Passions: Emotions and the Meaning of Life*. Hackett Publishing.
- . 2003. *Emotions and Choice (1973)*. Oxford University Press.
<https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/0195145496.001.0001/acprof-9780195145496-chapter-1>.
- . 2004. „Emotions, Thoughts, and Feelings: Emotions as Engagements with the World”. În *Thinking About Feeling: Contemporary Philosophers on Emotions*, ediție de Robert C. Solomon, 1–18. Oxford University Press.
- . 2007. *True to our feelings: What our emotions are really telling us*. True to our feelings: What our emotions are really telling us. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Solomon, Robert C., Quincy Lee Centennial Professor of Business and Philosophy Robert C. Solomon, și Oxford University Press. 2004. *Thinking about Feeling: Contemporary Philosophers on Emotions*. Oxford University Press.
- Sorabji, Richard. 2002. *Emotion and Peace of Mind: From Stoic Agitation to Christian Temptation*. Oxford University Press.
<https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199256600.001.0001/acprof-9780199256600>.
- Sosa, Ernest. 1985. „Knowledge and Intellectual Virtue”. *The Monist* 68 (2): 226–45.
<https://doi.org/10.5840/monist198568225>.
- Sousa, Ronald de. 1987. *The Rationality of Emotion*. MIT Press.
- . 2004. „Emotions: What I Know, What Id like to Think I Know, and What Id like to Think”, 21.
- . 2007. „Truth, Authenticity, and Rationality”. *Dialectica* 61 (3): 323–45.
<https://doi.org/10.1111/j.1746-8361.2007.01104.x>.
- . 2011. *Emotional Truth*. 1 edition. New York: Oxford University Press.
- Spence, Gordon, Lindsay G. Oades, și Peter Caputi. 2004. „Trait emotional intelligence and goal self-integration: important predictors of emotional well-being?” *Personality and Individual Differences* 37 (3): 449–61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.09.001>.
- Spencer Jr., Lyle M., și Signe M. Spencer. 1993. „Competence at Work: Models for Superior Performance | Wiley”. Wiley.Com. 1993. <https://www.wiley.com/en-us/Competence+at+Work%3A+Models+for+Superior+Performance-p-9780471548096>.
- Spinoza, Benedict de. 2017. *The Ethics*. Loki’s Publishing.
- Spiro, Melford E. 1993. „Is the Western Conception of the Self «Peculiar» within the Context of the World Cultures?” *Ethos* 21 (2): 107–53. <https://www.jstor.org/stable/640371>.
- Stanley, Robb O., și Graham D. Burrows. 2001. „Varieties and Functions of Human Emotion”. ResearchGate. 2001.
https://www.researchgate.net/publication/237319386_Varieties_and_functions_of_human_emotion.
- Staudinger, Ursula M., și Judith Glück. 2011. „Psychological Wisdom Research: Commonalities and Differences in a Growing Field”. *Annual Review of Psychology* 62: 215–41.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.121208.131659>.
- Staw, Barry M., și Larry L. Cummings, ed. 1981. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Conn.: Elsevier Limited.
- Steiner, Ph D. Claude, și Paul Perry. 1997. *Achieving Emotional Literacy: A Personal Program to Increase Your Emotional Intelligence*. Abridged edition. New York: Simon & Shuster Sound Ideas.
- Sternberg, Robert J. 1982. *Handbook of Human Intelligence*. CUP Archive.

- Sternberg, Robert J., și Elena L. Grigorenko. 2000. „Practical intelligence and its development”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 215–43. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.018>.
- Stevenson, C. L. 1944. *Ethics and language*. Ethics and language. New Haven, CT, US: Yale University Press.
- Stock, Byron. 2008. *Smart Emotions for Busy Business People*. www.ByronStock.com.
- Stocker, Michael, și Elizabeth Hegeman. 1996. *Valuing Emotions*. Cambridge England ; New York: Cambridge University Press.
- Stys, Yvonne, și Shelley L. Brown. 2004. „A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections”. În .
- Suchy, Yana. 2011. *Clinical neuropsychology of emotion*. Clinical neuropsychology of emotion. New York, NY, US: Guilford Press.
- Sue-Chan, Christina, și Gary P. Latham. 2004. „The Situational Interview as a Predictor of Academic and Team Performance: A Study of the Mediating Effects of Cognitive Ability and Emotional Intelligence | Request PDF”. ResearchGate. 2004. https://www.researchgate.net/publication/228254257_The_Situational_Interview_as_a_Predictor_of_Academic_and_Team_Performance_A_Study_of_the_Mediating_Effects_of_Cognitive_Ability_and_Emotional_Intelligence.
- Swarupananda, Swami. 1996. *Srimad Bhagavad Gita*.
- Tappolet, C. 2000. *Emotions et valeurs*. Paris: Presses universitaires de France - PUF.
- Tappolet, Christine. 2016. *Emotions, Values, and Agency*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Tattwamayanda, Swami. 1994. „Mental Diseases in Modern Times - a Spiritual Outlook”. ResearchGate. 1994. https://www.researchgate.net/publication/224897905_Mental_diseases_in_modern_times_-_a_spiritual_outlook.
- Taylor, Gabriele. 1975. „Justifying the Emotions”. *Mind* LXXXIV (1): 390–402. <https://doi.org/10.1093/mind/LXXXIV.1.390>.
- Taylor, Graeme J., și R. Michael Bagby. 2000. „An overview of the alexithymia construct”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 40–67. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Thagard, Paul. 2002. „The Passionate Scientist: Emotion in Scientific Cognition”. *The Cognitive Basis of Science*. mai 2002. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511613517.013>.
- Thingujam, Nutankumar. 2002. „Emotional Intelligence: What Is the Evidence?”. ResearchGate. 2002. https://www.researchgate.net/publication/259051853_Emotional_Intelligence_What_is_the_Evidence.
- Thoits, Peggy A. 1989. „The sociology of emotions”. *Annual Review of Sociology* 15: 317–42. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.001533>.
- Thompson, Evan. 2010. *Mind in Life: Biology, Phenomenology, and the Sciences of Mind*. Cambridge, Mass.: Belknap Press: An Imprint of Harvard University Press.
- Thompson, Paul, și David McHugh. 1990. *Work Organisations: A Critical Introduction*. 1990 edition. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Tomkins, Silvan S. 2008. *Affect Imagery Consciousness: The Complete Edition: Two Volumes*. Springer Publishing Company.
- Tooby, John, și Leda Cosmides. 2008. „The evolutionary psychology of the emotions and their relationship to internal regulatory variables”. În *Handbook of emotions, 3rd ed*, 114–37. New York, NY, US: The Guilford Press.
- Tovar, Edmundo Marroquín. 2013. „The Importance of Professional Competencies in the Development of Emotional Intelligence”. ResearchGate. 2013. https://www.researchgate.net/publication/281976111_The_importance_of_professional_competencies_in_the_development_of_emotional_intelligence.
- Triandis, Harry C. 2000. „Culture and conflict”. *International Journal of Psychology* 35 (2): 145–52. <https://doi.org/10.1080/002075900399448>.
- Tripathy, Manoranjan. 2018. „Emotional Intelligence - An Overview, Chapter II”. ResearchGate. 2018. https://www.researchgate.net/publication/335433492_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_AN_OVERVIEW.
- Turner, Jonathan H. 2009. „The Sociology of Emotions: Basic Theoretical Arguments”: *Emotion Review*, septembrie. <https://doi.org/10.1177/1754073909338305>.
- Tzu, Lao. 1992. *Lao Tzu: Te-Tao Ching - A New Translation Based on the Recently Discovered Ma-Wang-Tui Texts*. Traducere de Robert G. Henricks. Reprint edition. New York: Ballantine Books.
- Van Kleef, Gerben A. 2009. „How Emotions Regulate Social Life: The Emotions as Social Information (EASI) Model”. *Current Directions in Psychological Science* 18 (3): 184–88. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01633.x>.
- Van Rooy, David L, și Chockalingam Viswesvaran. 2004. „Emotional Intelligence: A Meta-Analytic Investigation of Predictive Validity and Nomological Net”. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1): 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9).
- Van Rooy, David L., Chockalingam Viswesvaran, și Paul Pluta. 2005. „An Evaluation of Construct Validity: What Is This Thing Called Emotional Intelligence?” *Human Performance* 18 (4): 445–62. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_9.
- Wagner, Richard K., și Robert J. Sternberg. 1985. „Practical intelligence in real-world pursuits: The role of tacit knowledge”. *Journal of Personality and Social Psychology* 49 (2): 436–58. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.2.436>.
- Waldron, Vincent, și Kathleen J. Krone. 1991. „The Experience and Expression of Emotion in the Workplace: A Study of a Corrections Organization”. *Management Communication Quarterly* 4 (3): 287–309. <https://doi.org/10.1177/0893318991004003002>.
- Waldron, Vincent R. 2000. „Relational Experiences and Emotion at Work”. În *Emotion in Organizations*, 2-lea ed, 64–82. London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446219850>.
- Walsh, Roger. 2015. „What Is Wisdom? Cross-Cultural and Cross-Disciplinary Syntheses”. *Review of General Psychology* 19 (3): 278–93. <https://doi.org/10.1037/gpr0000045>.
- Weiss, Howard M., și Daniel J. Beal. 2005. „Reflections on Affective Events Theory”. În *The Effect of Affect in Organizational Settings*, ediție de M. Ashkanasy Neal, J. Zerbe Wilfred, și E.J. Härtel Charmine, 1:1–21. Research on Emotion in Organizations. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01101-6](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01101-6).
- Weiss, Howard M., și Russell Cropanzano. 1996. „Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work”. În

- Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews, Vol. 18*, 1–74. US: Elsevier Science/JAI Press.
- White, Robert W. 1959. „Motivation reconsidered: The concept of competence”. *Psychological Review* 66 (5): 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>.
- Wierzbicka, Anna. 1999. *Emotions Across Languages and Cultures: Diversity and Universals*. Cambridge University Press.
- Wilk, Steffanie L., și Lisa M. Moynihan. 2005. „Display Rule «Regulators»: The Relationship Between Supervisors and Worker Emotional Exhaustion”. *Journal of Applied Psychology* 90 (5): 917–27. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.917>.
- Wilkinson, Adrian John, Peter Trevor Allen, și Ed Snape. 2013. „TQM and the Management of Labour”. În . <https://doi.org/10.1108/EUM0000000000107>.
- Williams, Bernard. 1976. *Problems of the Self: Philosophical Papers 1956-1972*. Cambridge University Press.
- Willmott, Hugh. 1990. „Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis”. În *Labour Process Theory*, ediție de David Knights și Hugh Willmott, 336–78. Studies in the Labour Process. London: Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3_11.
- . 1992. „Postmodernism and Excellence: The De-differentiation of Economy and Culture”. *Journal of Organizational Change Management* 5 (1): 58–68. <https://doi.org/10.1108/09534819210010980>.
- . 1993. „Strength Is Ignorance; Slavery Is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations*”. *Journal of Management Studies* 30 (4): 515–52. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00315.x>.
- Wilson, Robert A., și Frank C. Keil, ed. 2001. *The MIT Encyclopedia of the Cognitive Sciences*. New Ed edition. Cambridge, Mass.: A Bradford Book.
- Wilson-Mendenhall, Christine D., Lisa Feldman Barrett, W. Kyle Simmons, și Lawrence W. Barsalou. 2011. „Grounding Emotion in Situated Conceptualization”. *Neuropsychologia* 49 (5): 1105–27. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2010.12.032>.
- Wong, Chi-Sum, și Kenneth S. K. Law. 2002. „The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude”. În . [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00099-1).
- Wong, Chi-Sum, Kenneth S. Law, și Ping-Man Wong. 2004. „Development and Validation of a Forced Choice Emotional Intelligence Measure for Chinese Respondents in Hong Kong”. *Asia Pacific Journal of Management* 21 (4): 535–59. <https://doi.org/10.1023/B:APJM.0000048717.31261.d0>.
- Wouters, Cas. 2016. „The Sociology of Emotions and Flight Attendants: Hochschild’s Managed Heart.” *Theory, Culture & Society*, iunie. <https://doi.org/10.1177/026327689006001005>.
- Zagzebski, Linda Trinkaus, și Linda T. Zagaebski. 1996. *Virtues of the Mind: An Inquiry Into the Nature of Virtue and the Ethical Foundations of Knowledge*. Cambridge University Press.
- Zeidner, M., G. Matthews, și R. D. Roberts. 2001. „Slow down, You Move Too Fast: Emotional Intelligence Remains an «Elusive» Intelligence”. *Emotion (Washington, D.C.)* 1 (3): 265–75.
- Zeidner, Moshe, Gerald Matthews, și Richard D. Roberts. 2004. „Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review”. *Applied Psychology* 53 (3): 371–99. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x>.

Zuckerman, Miron, Judith A. Hall, Richard S. DeFrank, și Robert Rosenthal. 1976. „Encoding and decoding of spontaneous and posed facial expressions”. *Journal of Personality and Social Psychology* 34 (5): 966–77. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.5.966>.