
A INFLUÊNCIA DAS EMOÇÕES POSITIVAS NO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO ORGANIZACIONAL: Uma revisão sistemática da literatura

The influence of the positive emotions in sharing of organizational knowledge: A systematic literature review

Nelson Tenório (1), Ely Mitie Massuda (2), Amanda Ferrarezi Vidotti (3)

(1) Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI), Brasil,
nelson.tenorio@unicesumar.edu.br (2) ely.massuda@unicesumar.edu.br (3)
amandavidotti13@gmail.com

Resumo

A Gestão do Conhecimento é uma área que propõe meios para uma organização capturar, estruturar e disseminar o conhecimento. Esse conhecimento pode ser desenvolvido no ambiente organizacional, partindo do indivíduo e sendo compartilhado em grupos. Para que o compartilhamento aconteça é necessária a criação de um ambiente propício para tal. Entretanto, esse mesmo ambiente não é suficiente para estimular tal compartilhamento uma vez que outras variáveis podem influenciar na interação dos indivíduos sendo, uma delas, as emoções positivas. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é apresentar uma revisão sistemática da literatura que identifica os estudos publicados em periódicos nacionais e internacionais e que tratam do compartilhamento do conhecimento e das emoções positivas. A revisão sistemática foi executada seguindo seis etapas. Apesar dos resultados aqui alcançados apresentarem a tendência crescente no número de publicações sobre o tema investigado entre 2011 e 2020, ainda há poucos trabalhos acerca deste tema, merecendo a atenção dos pesquisadores devido à influência das emoções na forma em como as pessoas compartilham seus conhecimentos.

Palavras-chave: gestão do conhecimento; compartilhamento de informações; emoções positivas; ambiente organizacional; revisão sistemática

Abstract

Knowledge Management is an area of proposing ways for an organization to capture, structure, and disseminate knowledge. The knowledge can be developed in the organizational environment, starting from the individual and shared in different groups. However, it is necessary enabling an environment to make the knowledge shared. Nonetheless, an environment is not enough to stimulate knowledge sharing since other variables might influence the individuals' interaction, such as positive emotions. In this sense, this paper aims to present a systematic literature review in which identifies the studies published in national and

international journals, seeking research which deals with knowledge sharing and positive emotions. We accomplished the systematic review following six steps. The results in this paper present an increasing number of publications regarding the topic between 2011 and 2020. On the other hand, this is still a topic that deserves the attention of researchers due to its influence in how people share their knowledge.

Keywords: Knowledge management; knowledge share; positive emotions; organizational environment; systematic literature review

1 Introdução

A Gestão do Conhecimento atrai pesquisadores de áreas correlatas como as ciências exatas, ciências tecnológicas e ciências humanas. Ela tornou-se essencial uma vez que propõe meios para uma organização capturar, estruturar e disseminar o conhecimento (Dalkir 2011). Dentre as várias propostas sobre a gestão do conhecimento apresentadas pela literatura, destaca-se a de Nonaka e Takeuchi (1995), chamada de modelo SECI; modelo este constituído por quatro modos de conversão do conhecimento: socialização, externalização, combinação e internalização.

A proposta de Nonaka e Takeuchi (1995) chama a atenção para a necessidade da socialização ou compartilhamento, por meio de experiências diretas. Essas experiências podem ser informais e comuns no dia-a-dia das organizações, *i.e.*, conversas entre os funcionários, trocas de informações e compartilhamento das próprias experiências. Desse modo, os autores classificam o SECI como um modelo que dá início à criação do conhecimento organizacional.

Promover a criação de um novo conhecimento significa proporcionar um ambiente favorável ao compartilhamento de experiências e ideias que farão com que a empresa continue competitiva e atuante em seu ambiente (Amorim & Tomaél 2011). Assim, a criação de um novo conhecimento requer um ambiente propício e que retrata o espaço social de interação de pessoas para facilitar o compartilhamento de conhecimento.

O compartilhamento do conhecimento está fortemente presente na gestão do conhecimento. Nonaka e Kono (1998) afirmam que esse compartilhamento possibilita a criação do conhecimento em um ambiente propício, o *ba*. Contudo, apenas o *ba* não é suficiente para estimular o compartilhamento entre os indivíduos. Talvez isso até funcione no início da criação do *ba*, porém, com o tempo, outras variáveis podem influenciar na interação dos indivíduos, dentre elas, as suas emoções. A relação entre a gestão do conhecimento, compartilhamento de

conhecimento e as emoções positivas podem fornecer um mecanismo complementar para a comunicação e compreensão da internalização da informação como conhecimento nos grupos organizacionais (Vuori & Huy 2015). Dessa forma, para que aconteça o compartilhamento do conhecimento é necessário criar ou utilizar ferramentas que permitam a sua disseminação (Davenport & Prusak 2000). Entretanto, somente ferramentas não são suficientes, a organização deve remover as barreiras para que as pessoas compartilhem conhecimento. Essas barreiras podem estar em diferentes elementos como estruturas, processos operacionais, cultura e clima organizacional (Tonet & Paz 2006; Vasconcelos, Merhi, Silva Junior & Silva 2013).

Nesse sentido, as barreiras podem impactar no processo de compartilhamento e interferir nas relações interpessoais (Tonet & Paz 2006). As barreiras podem ser transpostas com o estímulo das emoções positivas dos indivíduos: uma teoria evolutiva que, segundo Fredrikson (1998), amplia os repertórios de pensamento-ação e, ao mesmo tempo, cria e recebe novas informações que são expandidas nesse processo. Tal expansão proporciona o compartilhamento de conhecimento, pois a cada emoção internalizada pelas pessoas cria um desejo, ou necessidade, de compartilhamento, ampliando assim os âmbitos de cognição e construindo recursos físicos, intelectuais e sociais (Fredrickson 2011).

Assim, o objetivo desta pesquisa é o de apresentar uma revisão sistemática da literatura para verificar como os temas relacionados à gestão do conhecimento, em particular, o processo de compartilhamento, e as emoções positivas têm sido tratados de forma conjunta. Foram analisados os seguintes aspectos acerca dos temas: quantidade de obras; informações dos estudos selecionados; análise do método de estudo; e organização dos estudos por ano de publicação. Dessa forma, este trabalho responde a seguinte questão de pesquisa: “Quais os estudos publicados em periódicos nacionais e internacionais tratam, em conjunto, as emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional?” Para responder essa questão foi realizada uma criteriosa revisão sistemática da literatura acerca dos temas gestão e compartilhamento do conhecimento e emoções positivas. De fato, apesar de uma tendência crescente acerca dos temas investigados, constatou-se poucos estudos que fazem essa relação. Portanto, este trabalho se justifica no que tange ao preenchimento dessa lacuna teórico-prática apresentando um caminho

farto de necessidades que professores, pesquisadores, praticantes, estudantes, entusiastas e curiosos em gestão do conhecimento podem direcionar os seus estudos.

2 Gestão do Conhecimento

A expressão gestão do conhecimento foi primeiramente atribuída a Karl Wiig, em 1986, que utilizou a expressão em língua inglesa *Knowledge Management*. Segundo Silva e Neto (2016), a gestão do conhecimento é um conjunto de estratégias que trabalha essencialmente os fluxos informais da organização a fim de promover a geração de ideias e a solução de problemas. Em 1987, essa mesma solução de problemas organizacionais foi utilizada por Takeuchi e Nonaka no Japão, que comandaram um grupo de pesquisadores para entender as pesquisas de Polanyi e aplicá-las em empresas (Sousa 2014).

Nonaka e Takeuchi (1995) ressaltam que o conhecimento pode ser desenvolvido no ambiente organizacional em forma de espiral, partindo do indivíduo e sendo compartilhado em grupos e, ainda, sendo incorporado nas organizações. A criação do conhecimento organizacional “ocorre pela interação entre o conhecimento tácito e o conhecimento explícito, de maneira individual ou coletiva, dentro de um contexto” (Sousa 2014 p. 43). Dessa maneira, eles são complementares e interagem realizando trocas para a criação do conhecimento dentro da organização.

No entanto, para que o conhecimento seja criado nas organizações é necessário que exista um processo de transformação do conhecimento tácito em explícito ou vice-versa. Tal processo envolve quatro fases de conversão do conhecimento: socialização, externalização, internalização e combinação, formando o modelo SECI (Leonardi & Catarina 2014), conforme Figura 1.

A primeira fase da espiral é a de socialização, representada pela interação entre as pessoas. Essa fase facilita o compartilhamento das experiências e de modelos mentais dos membros da organização. Para que exista o compartilhamento, independente das áreas envolvidas, faz-se necessário criar ou utilizar ferramentas que permitam a disseminação do conhecimento (Davenport & Prusak 2000).

Figura 1 – Modelo SECI de Nonaka e Takeuchi
 Fonte: Nonaka; Takeuchi (1995)



Uma dessas ferramentas é o *ba*, um espaço social de interação de pessoas que interfere nas relações interpessoais da organização uma vez que cria condições facilitadoras ou inibidoras do compartilhamento (Vasconcelos, Merhi, Silva Junior, and Silva 2013). Entretanto, apenas um ambiente não é suficiente para estimular o compartilhamento de conhecimento entre as pessoas, pois elas trazem para o trabalho seus traços, humor e emoções (Jonker, and Merwe 2013).

Assim, faz-se necessário ir além de um ambiente. É necessário um olhar mais atento para as pessoas de forma a compreender as suas emoções nas práticas organizacionais e na internalização do conhecimento. O estudo das emoções nesse contexto é essencial e embora as pesquisas científicas demonstrem que as pessoas manifestam diversos tipos de emoções, este trabalho tem o enfoque nas emoções positivas.

Os atuais estudos acerca das emoções têm o destaque na psicologia social, examinando as circunstâncias sociais que elicitam emoções específicas (Sauerbronn, Ayrosa, and Barros 2009). As emoções positivas, por sua vez, incorporam uma avaliação positiva com sentimentos prazerosos e o desejo de manter a situação. Isso reflete o quanto uma pessoa se sente entusiasmada,

ativa e alerta, sendo esse um estado de alta energia, concentração total e engajamento prazeroso (Watson, Clark, and Tellegen 1988).

A alegria, o interesse, o orgulho, o contentamento e o amor são alguns sentimentos que envolvem a experiência de emoções positivas. Fredrickson (2001) destaca que todas essas emoções positivas, de algum modo, compartilham a capacidade de ampliar o pensamento momentâneo das pessoas. Assim, na medida que o indivíduo cria e recebe novas informações, ele também as replica. Dá-se o nome de repertório pensamento-ação quando uma pessoa compartilha uma informação e a expande (Fredrickson 2001). Assim, as emoções positivas podem ser vistas como estados que influenciam o comportamento de acordo com os pensamentos que cada pessoa traz em sua mente e a processos que cada elas promovem.

No ambiente organizacional, as emoções positivas levam as pessoas a terem pensamentos e ideias mais flexíveis porque a sua capacidade de pensamento-ação é ampliada (Fredrickson 2001). Assim, uma pessoa tomada por emoções positivas tende a ser mais criativa do que outra que não as possui naquele momento. Assim, é importante para as organizações estimular essas emoções nas pessoas para que eles alcancem uma sensação de autoestima e respeito, bem como encontrem surpresas agradáveis no ambiente organizacional.

3 Procedimentos Metodológicos

Para responder à questão de pesquisa deste trabalho, realizou-se uma revisão sistemática da literatura. Segundo Webster e Watson (2002) uma revisão sistemática da literatura, facilita o desenvolvimento da teoria, fecha áreas onde uma infinidade de questionamentos existe e descobre áreas com lacunas. Assim, esta revisão sistemática da literatura utiliza o método exploratório, em que o pesquisador inicia com a coleta e análise de dados qualitativos e, em seguida, usa os resultados para uma pesquisa quantitativa. A intenção é desenvolver melhores medidas com amostras específicas e verificar se alguns dados podem ser generalizados para uma grande amostra quantitativa (Creswell 2014).

O método de revisão utilizado foi baseado no protocolo de Tenório (2010) para identificar e selecionar os artigos mais importantes que colaboram para o preenchimento dessa lacuna na

literatura. Além disso, definiu-se o período de 2011 a 2020. A escolha desse período deve-se ao fato de se considerar como um ‘limite’ o panorama e a evolução do tema de pesquisa com o passar dos anos. Dessa forma, além da escolha do procedimento e da técnica, também foram definidos alguns critérios de pesquisa para a análise dos resultados que seguiram as seguintes etapas: i) delineamento; ii) seleção das fontes; iii) seleção dos estudos; iv) execução da seleção; v) extração das informações; e iv) sumarização dos resultados.

4 Resultados

A etapa 1, delineamento, define toda a realização do processo de revisão sistemática, que vai desde o levantamento do problema até a sua aplicação. Nas etapas 2 e 3, seleção das fontes, e seleção dos estudos’, define-se os critérios da pesquisa com intuito de filtrar os melhores resultados. A etapa 4, execução da seleção, efetua as referências aos trabalhos, nacionais e internacionais, encontrados. A etapa 5, extração das informações, apresenta a descrição dos tipos de informações selecionadas para análise. Por fim, na etapa 6, sumarização dos resultados, faz-se a análise diante dos objetivos das pesquisas, métodos, tipos de contribuição e evolução das publicações sobre o assunto.

4.1 Delineamento

No delineamento (etapa 1), foram definidos o foco, o problema, a questão de pesquisa, as palavras-chaves, a intervenção, o efeito, a medição dos resultados, a população e a aplicação. O foco é a identificação dos trabalhos na gestão do conhecimento que tratam o compartilhamento e a disseminação do conhecimento e, ainda, as suas relações com as emoções positivas. O problema definido é o de verificar o estado da arte da relação das emoções positivas no compartilhamento e disseminação do conhecimento, explicitando as práticas e as lacunas existentes na área. A questão de pesquisa é dada por “Quais os estudos publicados em periódicos nacionais e internacionais tratam, em conjunto, as emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional?”.

As palavras-chaves e sinônimos em língua portuguesa definidas para a revisão sistemática são: ‘gestão do conhecimento’; ‘emoções positivas’; ‘compartilhamento do conhecimento’;

‘conhecimento compartilhado’; ‘informação compartilhada’. As palavras-chave e sinônimos em língua inglesa são: *‘knowledge management’*; *‘positive emotions’*; *‘information sharing’*.

A intervenção é dada pela identificação e avaliação das soluções expostas nas pesquisas, enquanto o efeito consolida o conhecimento e identificação do estado da arte dos assuntos encontrados. A medição de resultados é realizada por meio da quantidade de trabalhos encontrados, relação entre os temas, bem como informações acerca do método de pesquisa, foco da contribuição e descrição dos trabalhos encontrados. A população representa os artigos publicados em periódicos tanto nacionais quanto internacionais e relacionados ao tema de pesquisa, com data de publicação posterior a 2011. Por fim, a aplicação define o público alvo que se beneficia da revisão sistemática, nesse caso, professores, pesquisadores, praticantes, estudantes, entusiastas e curiosos da área de gestão do conhecimento e emoções positivas.

4.2 Seleção das Fontes

Nesta segunda etapa (etapa 2), foram seguidos os seguintes passos: critérios de seleção de fontes, idioma dos estudos, identificação das fontes em língua portuguesa e língua inglesa, lista e seleção das fontes e verificação das referências. A definição de critérios de seleção das fontes é determinada pela disponibilidade de consulta a artigos completos (*full papers*) através da internet; existência de mecanismos de busca com suporte a inserção de operadores booleanos (como AND e OR); e base de dados atualizada com publicações referentes aos últimos 10 anos. Os idiomas dos estudos pesquisados foram em língua portuguesa e língua inglesa.

A identificação das fontes é definida pelas seguintes palavras-chave de busca:

- Língua inglesa: (((*“knowledge management”*) AND (*“positive emotions”*)) OR (*knowledge OR information*) AND (*sharing*));
- Língua portuguesa: (((*“gestão do conhecimento”*) E (*“emoções positivas”*)) OU (*“compartilhamento de”* E *conhecimento* OU (*informação* OU *informações*)) OU (*“conhecimento compartilhado”* OU *“informação compartilhada”* OU *“informações compartilhadas”*)).

As fontes de pesquisa selecionadas para esta revisão sistemática da literatura foram: Periódicos Capes, Scielo, Emerald Insight, Ibict (Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações), Science Direct, Scopus, Scholar, Proquest e JSTOR. Após uma prévia avaliação por Tenório, Nelson, Massuda, Ely Mitie, and Vidotti, Amanda Ferrazrezi. A influência das emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional: uma revisão sistemática da literatura. *Brazilian Journal of Information Studies: Research trends*, vol. 14, no. 2, Abr.-Jun. 2020 pp. 104-127

parte dos pesquisadores, optou-se pelas seguintes fontes: Periódicos Capes, Science Direct e Emerald Insight. Essa opção deu-se em função do acesso gratuito disponível pela universidade. Entretanto, tais fontes foram devidamente verificadas e todas elas são amplamente utilizadas para dar suporte a pesquisas qualificadas em todo o mundo.

4.3 Seleção dos estudos

Para esta terceira etapa (etapa 3), definiram-se os estudos a serem selecionados. Foram considerados os seguintes critérios de exclusão:

1. Que não estejam no formato de artigo completo (*full paper*);
2. Que não estejam relacionados à gestão do conhecimento;
3. Que não estejam relacionados ao contexto organizacional;
4. Que não sejam A1, A2, B1, B2, segundo o *Qualis* da CAPES;
5. Que não relacionem emoções positivas com compartilhamento de conhecimento e/ou gestão do conhecimento;
6. Que discutam somente outras emoções que não sejam positivas.

Além disso, não foram considerados trabalhos que indicam os desafios e as direções a serem tomadas na área de pesquisa em questão (*roadmaps*), porém foram considerados os que apresentaram propostas para a área da gestão do conhecimento tanto para o compartilhamento de conhecimento quanto para as emoções positivas.

Os procedimentos para a seleção dos estudos foram: i) execução das palavras-chave nos mecanismos de busca oferecidos em cada uma das fontes selecionadas; ii) leitura dos meta-dados de cada artigo; iii) leitura de título e do abstract de cada artigo na primeira triagem; iv) leitura integral dos artigos remanescentes na segunda triagem.

4.4 Execução da seleção

Para esta quarta etapa (etapa 4), fez-se a seleção inicial dos estudos. Foram realizadas buscas em todas as fontes definidas na etapa 2. Assim, foram encontrados quarenta e sete artigos, Tenório, Nelson, Massuda, Ely Mitie, and Vidotti, Amanda Ferrazrezi. A influência das emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional: uma revisão sistemática da literatura. *Brazilian Journal of Information Studies: Research trends*, vol. 14, no. 2, Abr.-Jun. 2020 pp. 104-127

apresentados no Quadro 1, em que na primeira coluna, referências, apresenta os autores de cada trabalho seguido do ano da publicação. As colunas seguintes, preenchidas com um 'X', relaciona autor e temas de pesquisa, que neste caso essas colunas recebem a seguinte denominação: gestão do conhecimento e o compartilhamento; gestão do conhecimento e as emoções positivas; e compartilhamento e as emoções positivas.

Assim, observa-se que apenas os trabalhos de Pinho, Rego, Pina e Cunha (2012), Vuori e Huy (2015), Hong, Yang e Song (2016) e Huang, Cheng, Huang e Teng (2018) debatem especificamente o compartilhamento do conhecimento e as emoções positivas. Nota-se também, nesses trabalhos, a relação das emoções com o ambiente organizacional e o quanto essa relação é importante, pois ambos sugerem que as emoções interferem no processo e no resultado organizacional. Assim, as pesquisas encontradas apresentam grande importância para a compreensão desse assunto demonstrando que há espaço para que essa relação seja ampliada, bem como tratada em outras perspectivas de pesquisas.

Quadro 1 - Relações entre os temas pesquisados

Referência	Gestão do conhecimento e compartilhamento	Gestão do conhecimento e emoções positivas	Compartilhamento e emoções Positivas
Amorim e Tomel (2011)	X	-	-
Araujo e Garcia (2012)	X	-	-
Bande, Ferrín, Varela e Jaramillo (2015)	-	X	-
Barnard e Pendock (2013)	-	-	X
Bem e Amboni (2012)	X	-	-
Bem e Coelho (2013)	X	-	-
Bem, Prado e Delfino (2013)	X	-	-
Berg e Karlsen (2014)	-	X	-
Berglund, Hallgren e Aradóttir (2015)	-	-	X
Bermejo, Tonelli, Zambalde e Todesco (2014)	X	-	-
Burcharth (2011)	X	-	-
Dasborough, Lamb e Suseno (2015)	-	X	-
Desidério e Popadiuk (2015)	X	-	-
Eldor (2016)	-	-	X
Eldor e Harpaz (2016)	X	-	-
Freire, Tosta, Helou Filho e Silva (2012)	X	-	-
Hartung e Oliveira (2013)	X	-	-
Hong, Yang e Song (2016)	-	-	X
Huang, Cheng, Huang e Teng (2018)	-	-	X
Jonker e Merwe (2013)	-	X	-
Rocha Junior, Guimarães e Jeunon (2014)	X	-	-
Moreno Junior, Cavazotte e Arruda (2014)	X	-	-
Li, Yuan, Ning e Ying (2015)	-	-	X
Lira e Duarte (2013)	X	-	-
Maehler e Venturini (2011)	X	-	-
Marchi, Cassanego Junior e Wittmann (2012)	X	-	-
Odelius, Abbad, Resende Junior, Sena, Viana, Freitas e Santos (2011)	X	-	-
Oliveira (2012)	X	-	-
Oliveira, Gonçalves, Paula e Santos (2012)	X	-	-

Continua

Quadro 1 - Relações entre os temas pesquisados (continuação)

Referência	Gestão do conhecimento e compartilhamento	Gestão do conhecimento e emoções positivas	Compartilhamento e emoções Positivas
Osinski, Roman e Selig (2015)	X	-	-
Pan, Zhang, Teo, Lin (2018)	-	-	X
Pinho, Rego, Pina e Cunha (2012)	-	X	-
Santa Anna, Pereira e Campos (2015)	X	-	-
Silva e Molina (2011)	X	-	-
Quandt, Silva, Ferraresi e Frega (2014)	X	-	-
Rêgo, Filho e Lima (2013)	X	-	-
Rodrigues e Graeml (2013)	X	-	-
Sampaio, Passos e Assis (2014)	X	-	-
Serenko e Bontis (2016)	X	-	-
Stephens e Carmeli (2016)	-	-	X
Sugahara e Vergueiro (2011)	X	-	-
Vasconcelos, Merhi, Silva Junior e Silva (2013)	X	-	-
Vuori e Huy (2015)	-	-	X
Wang, Zou, Jin, Fang e Lee (2017)	-	-	X
Wu e Deng (2019)	X	-	-
Zahedi, Shahin e Babar (2016)	X	-	-
Totais de estudos	31	5	10

Fonte: Elaborado pelos autores

5 Resultados

Após a leitura e a análise dos criteriosos dos artigos identificados (Quadro 1), constatou-se que 15 deles debatiam propostas alinhadas com a questão de pesquisa que direcionou esta revisão sistemática acerca de estudos publicados em periódicos nacionais e internacionais que tratam das emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional, conforme apresenta o Quadro 2. Entretanto, observa-se que nenhuma das propostas atendem os aspectos observados para responder à questão de pesquisa da revisão sistemática. Isso ocorre uma vez que tais propostas não apontam para a influência das emoções no compartilhamento do conhecimento, e sim a influência das emoções nos seguintes contextos: i) vendas frente a desafios; ii) mudança de departamento; iii) trabalho participativo; iv) emoções positivas em redes sociais; e, por fim, v) emoções no aspecto organizacional.

A pesquisa de Pinho, Rego, Pina e Cunha (2012) propõe a melhora dos processos de gestão do conhecimento com um olhar para a tensão construtiva emergindo de aspectos positivos e negativos da vida organizacional. Para Barnard e Pendock (2013), as pesquisas internacionais acerca do tema ‘negócios’, necessitam dar maior atenção aos indivíduos e variáveis individuais, tais como as emoções. Igualmente, Li, Yuan, Ning e Li-Ying (2015) propõem pesquisas que exploram antecedentes que afetam o campo psicológico (e.g. as organizações baseadas em conhecimento). A relação entre emoções positivas e a disseminação, ou o compartilhamento do conhecimento, é apresentada nos trabalhos de Berg e Karlsen (2014), Stephens e Carmeli (2016), Vuori e Huy (2015), voltada às empresas de tecnologia de informação. Nota-se que essas empresas começaram a despertar o seu olhar para as pessoas e as suas emoções, uma vez que elas dependem do bem-estar no trabalho para poderem produzir a contento em um ambiente de muita pressão e cobrança por resultados, *i.e.*, cumprimento de custo e prazo.

Trabalhos mais recentes vêm investigando as emoções positivas nas ferramentas tecnológicas. Wang, Zhou, Jin, Fang e Lee (2017) apresentam as influências da emoção positiva das pessoas promovendo o seu desejo de compartilhar informações em microblogs, que podem ser vistos como parte das bases de conhecimento nas organizações. Huang, Cheng, Huang e Teng (2018) alertam que as emoções positivas nas redes sociais estão relacionadas à satisfação do prazer e à excitação do interesse, relacionada a sete aspectos dos relacionamentos *on-line*. Para Pan, Zhang, Teo e Lim (2018) os efeitos da tríade sombria dos traços de personalidade como o maquiavelismo, o narcisismo e a psicopatia, faz parte do conhecimento oculto das organizações e esse conhecimento oculto é mais forte entre homens do que entre mulheres.

Portanto, percebe-se a preocupação desses autores direcionando as suas pesquisas para investigar as emoções dos indivíduos no contexto organizacional. Igualmente, verificam-se as opções que se apresentam para outras propostas e oportunidades de pesquisa, tornando-o um tema cientificamente relevante.

Quadro 2: Artigos selecionados à emoção positiva e compartilhamento do conhecimento

Proposta	Descrição
Bande, Ferrín, Varela e Jaramillo (2015)	Analisa a influência das emoções no local de trabalho e volume de negócios dentro do contexto de vendas.
Barnard e Pendock (2013)	Examina como se sentem os membros de uma diáspora sobre seu país de origem. As emoções intensas e contraditórias sentidas pelos imigrantes no qual o compartilhamento do conhecimento pela diáspora ocorre.
Berg e Karlsen (2014)	Fornecer uma visão sobre como os gerentes de projeto podem usar ferramentas de liderança para incentivar e desenvolver emoções positivas entre os membros da equipe do projeto em direção a um maior sucesso geral do projeto.
Berglund, Hallgren e Aradóttir (2015)	Analisa a abordagem participativa e interação no serviço de restauração de terra, impondo 5 desafios e sete estratégias para lidar com os desafios, sendo um deles lidar com as próprias emoções.
Dasborough, Lamb e Suseno (2015)	Explora as emoções dos funcionários durante uma mudança de departamento do ensino superior, identificando a variação de emoções da equipe no pré-fusão e pós-fusão.
Eldor (2016)	Apresenta as múltiplas facetas, sendo uma delas a emoção positiva, como valor agregado de trabalho e engajamento dentro das organizações, para melhorar a participação no trabalho.
Hong, Yang e Song (2016)	Explora o papel que as expressões emocionais dos alunos desempenham na promoção de habilidades interpessoais e na capacidade de adquirir o apoio de um supervisor.
Jonker e Merwe (2013)	Determina os episódios e frequências de emoções positivas e negativas em trabalhadores de língua africana.
Li, Yuan, Ning e Ying (2015)	Investiga o papel mediador da organização baseada em conhecimento e da propriedade psicológica sobre a relação entre comprometimento afetivo e compartilhamento do conhecimento.
Pinho, Rego, Pina e Cunha (2012)	Apresenta as barreiras e os facilitadores dos quatro processos da Gestão do Conhecimento: aquisição, criação, compartilhamento e transferência. Concentra-se em facilitadores em indivíduos positivos, tecnologia e processos sócio organizacionais.

continua

Quadro 2: Artigos selecionados à emoção positiva e compartilhamento do conhecimento

Proposta	Descrição
Stephens e Carmeli (2016)	Examina a capacidade das equipes que desenvolvem produtos tecnológicos para expressar as emoções negativas, facilitando a capacidade de criação do conhecimento e, portanto, melhora dos resultados do projeto.
Vuori e Huy (2015)	Apresenta o declínio de uma organização durante o período de 2005-2010, descobrindo que as emoções compartilhadas dos gerentes superiores e intermediários durante o processo de inovação de <i>smartphones</i> causaram ciclos de comportamentos que prejudicaram tanto o processo quanto o seu resultado.
Wang, Zhou, Jin, Fang e Lee(2017)	Demonstram o quão o compartilhamento instantâneo de informações em <i>microblogs</i> é importante para promover a conscientização social, influenciar as atitudes dos clientes e fornecer benefícios políticos e econômicos. Os autores confirmam os efeitos na emoção positiva dos indivíduos, que subsequentemente promove seu desejo de compartilhar informações em <i>microblogs</i> .
Huang, Cheng, Huang e Teng (2018)	Os autores, fundamentados na teoria da coesão relacional e na teoria da personalidade em usuários de sites de redes sociais. Eles concluíram que a abertura e a simpatia são positivas, enquanto a consciência e o neuroticismo estão negativamente relacionados à frequência da troca de informações. Por sua vez, a frequência de troca está positivamente relacionada à satisfação do prazer e à excitação do interesse, relacionadas positivamente à coesão relacional, relacionada a sete aspectos dos relacionamentos <i>on-line</i> . O estudo faz uso de duas teorias para explicar como os traços de personalidade afetam os relacionamentos <i>on-line</i> .
Pan, Zhang, Teo e Lim (2018)	Esse estudo examina os efeitos da tríade sombria dos traços de personalidade (maquiavelismo, narcisismo e psicopatia) no conhecimento oculto das organizações. Os resultados mostraram que a tríade estava relacionada positivamente ao conhecimento oculto por contrato psicológico transacional. Diferentes dimensões da tríade escuram estavam mais fortemente relacionadas a diferentes estratégias de ocultação de conhecimento. O conhecimento oculto via contrato psicológico transacional é mais forte entre homens do que entre mulheres.

Fonte: Elaborado pelos autores

A Tabela 1 apresenta que pouco mais de 83% dos trabalhos tiveram como método de pesquisa o estudo de caso com o foco na contribuição para o mercado. Tal foco não deixa de ter

importância porque auxilia as empresas a identificarem as vantagens e desvantagens da adoção de técnicas, processos e/ou ferramentas, proporcionando as suas avaliações em um ambiente real (Tenório, 2010). Por outro lado, isso abre uma lacuna teórico-prático na gestão do conhecimento porque faltam estudos que analisem com mais robustez a influência dessas emoções frente ao compartilhamento de conhecimento. Assim, a Tabela 1 mostra as frequências, absoluta e relativa, do método de pesquisa utilizado pelos autores.

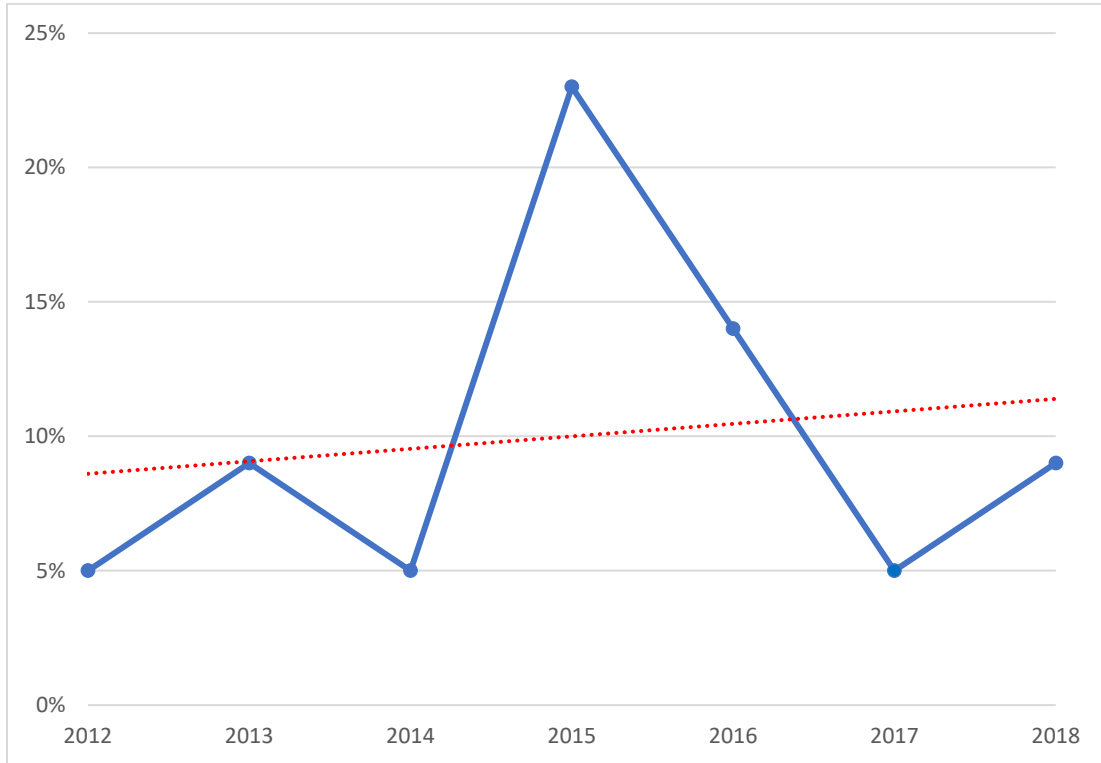
Tabela 1 - Distribuição de frequência (absoluta e relativa) do aspecto “Método de Pesquisa”

Método de Pesquisa	Quantidade de Artigos	% em Relação ao Total Geral
Comparativo	1	8,33%
Estudo de Caso	13	83,34%
Protótipo	1	8,33%

Fonte: Dados da pesquisa

A Figura 2 apresenta a organização dos trabalhos selecionados por ano de publicação. Apesar de uma redução do tema nos anos de 2017 e 2018, fica evidente pesquisas a respeito das de gestão do conhecimento e emoções positivas veio ganhando a atenção da comunidade científica, destacando-se em anos anteriores. Entretanto, nos dois últimos anos, *i.e.*, 2019 e 2020, o tema em questão não teve tanta atenção da comunidade científica, que ficou concentrada apenas na gestão e no compartilhamento do conhecimento. Apesar disso, quando se traça uma linha de tendência (linha tracejada na Figura 2), observa-se que há uma direção crescente de pesquisas futuras acerca do tema. Portanto, para os pesquisadores, há um vasto campo a ser estudado com relação às emoções positivas e o seu impacto no compartilhamento do conhecimento em diversos tipos de organização.

Figura 2: Organização dos estudos selecionados por ano de publicação



Fonte: Dados da pesquisa

6 Conclusão

Esta revisão sistemática da literatura teve o objetivo de identificar e analisar os estudos publicados em periódicos nacionais e internacionais acerca da relação entre o compartilhamento do conhecimento e as emoções positivas. A análise bibliográfica foi realizada em estudos encontrados de 2011 a 2020. Observou-se que pouco mais de 83% dos trabalhos encontrados utilizam o ‘estudo de caso’ como procedimento de pesquisa. Indicando um universo muito particular e uma preocupação, por parte de organizações, com as emoções positivas e o compartilhamento de conhecimento. Além disso, a contribuição dos trabalhos é voltada para o mercado, na medida que se analisa suas vantagens e desvantagens para as organizações e, ainda, promove diferentes níveis de entendimentos acerca do tema. Assim, os resultados dos trabalhos analisados indicam que as emoções das pessoas interferem no processo e no resultado organizacional. Alguns trabalhos encontrados destacam que as organizações necessitam entender

que as emoções positivas, quando internalizadas, melhoram o desempenho individual dos seus funcionários proporcionando bom desempenho na resolução de problemas vinculados à rotina diária. Isso faz com que a organização e os indivíduos estejam em sinergia para a obtenção de resultados positivos na execução de tarefas. Considerando os últimos 10 anos observou-se uma tímida evolução na quantidade de pesquisas acerca do tema investigado, ficando mais evidente que nos últimos dois anos o tema não tem atraído muitos pesquisadores. Embora isso tenha sido observado, nota-se uma tendência crescente para o tema, que é relevante para as organizações.

Por fim, apesar de ainda incipiente, as pesquisas encontradas têm a sua relevância para a compreensão desse assunto e sugerem que há espaço para que essa relação seja tratada por trabalhos futuros em perspectivas mais robustas e mantendo o rigor científico.

Referências

- Amorim, F. B., and Tomaél, M. I. “Gestão da Informação e Gestão do Conhecimento na prática organizacional: análise de estudos de casos”. *Revista Digital de Biblioteconomia E Ciência Da Informação*, Campinas, vol. 8, no. 2, 2011, pp. 1–22.
- Araujo, V. D. C., and Garcia, R. “Transbordamentos locais de conhecimento por meio de contatos informais: uma análise a partir do sistema local de indústrias TIC de Campinas”. *Revista Brasileira de Inovação*, Campinas, vol. 12, no. 1, 2012, pp. 105–132.
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., and Jaramillo, F. “Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience”. *Industrial Marketing Management*, New York, vol. 44, 2015, pp. 142–153. <http://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.10.011>. Acessado 05 jun. 2020
- Barnard, H., and Pendock, C. “To share or not to share: The role of affect in knowledge sharing by individuals in a diaspora”. *Journal of International Management*, New York, vol. 19, no. 1, 2013, pp. 47–65. <http://doi.org/10.1016/j.intman.2012.11.003>. Acessado 05 mai. 2020
- Bem, R. M., Prado, M. L., and Delfino, N. “Desafios à implantação da gestão do conhecimento: a questão cultural nas organizações públicas federais brasileiras”. *RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, Campinas, vol. 11, no. 2, 2013, pp. 123–135.

- Bem, R. de, and Amboni, N. “Práticas de gestão do conhecimento: o caso da biblioteca universitária da UFSC”. *Revista ACB: Biblioteconomia Em Santa Catarina*, Santa Catarina, vol. 8, no. 1, 2012, pp. 736–751.
- Bem, R. M. de, and Coelho, C. C. de S. R. “Aplicações da gestão do conhecimento na área de biblioteconomia e ciência da informação: uma revisão sistemática”. *Brazilian Journal of Information Science*, Marília, vol. 7, no. 1, 2013, pp. 69–97.
- Berg, M. E., and Karlsen, J. T. “How project managers can encourage and develop positive emotions in project teams”. *International Journal of Managing Projects in Business*, vol. 7, no. 3, 2014, pp. 449–472. <http://doi.org/10.1108/IJMPB-01-2013-0003>. Acessado 08 jun. 2020
- Berglund, B., Hallgren, L., and Aradóttir, Á. L. “Stakeholder Interaction in Participatory Land Restoration in Iceland: Environmental Officers’ Challenges and Strategies”. *Environmental Management*, New York, vol. 56, no. 2, 2015, pp. 519–531. <http://doi.org/10.1007/s00267-015-0506-0>. Acessado 05 jun. 2020
- Bermejo, P. H. de S., Tonelli, A. O., Zambalde, A. L., and José Leomar Todesco. “Uma Visão Do Desenvolvimento de Estratégias de TI Utilizando a Gestão do Conhecimento”. *Revista de Ciências da Administração*, Santa Catarina, vol. 16, no. 40, 2014, pp. 139–155. <http://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n40p139>. Acessado 30 mai. 2020
- Burcharth, A. L. L. de A. “What drives the formation of technological cooperation between university and industry in Less- Developed Innovation Systems? Evidence From Brazil”. *Revista Brasileira de Inovação*, Campinas, vol. 10, no. 1, 2011, pp. 101–128.
- Creswell, J. W. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London: Sage Publications, Inc; 4th edition, 2014.
- Dalkir, K. *Knowledge Management in Theory and Practice*. Oxford: ButterworthHeinemann, 2011.
- Dasborough, M., Lamb, P., and Suseno, Y. “Understanding emotions in higher education change management”. *Journal of Organizational Change Management*, Bradford, vol. 28, no. 4, 2015, pp. 1–17. <http://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0235>. Acessado 27 mai. 2020
- Davenport, T. H., and Prusak, L. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Ubiquity, August, 2000.
- Desidério, P. H. M., and Popadiuk, S. “Redes De Inovação Aberta e Compartilhamento do Conhecimento: Aplicações em Pequenas Empresas”. *Review of Administration and Innovation - RAI*, São Paulo, vol. 12, no. 2, 2015, pp. 110-129. <http://doi.org/10.11606/rai.v12i2.100335>. Acessado 01 abr. 2020

- Eldor, L. Work Engagement. *Human Resource Development Review*, vol. 15, no. 3, 2016, pp. 317–339. <http://doi.org/10.1177/1534484316655666>. Acessado 15 jun. 2020
- Eldor, L., and Harpaz, I. “A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors”. *Journal of Organizational Behavior*, England, vol. 37, no. 2, 2016, pp. 213–235. <http://doi.org/10.1002/job.2037>. Acessado 03 jun. 2020
- Fredrickson, B. L. “What good are positive emotions?” *Review of General Psychology*, vol. 2, no. 3, 1998, pp. 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>. Acessado 05 mai. 2020
- Fredrickson, B. L. “The role of positive emotions in positive Psychology. *American Psychologist*, Washington, vol. 56, no. 3, 2001, pp. 218–226.
- Freire, P. D. S., et al. “Memória organizacional e seu papel na gestão do conhecimento”. *Revista de Ciências da Administração*, Santa Catarina, vol. 14, no. 33, 2012, pp. 41–51. <http://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p41>. Acessado 05 mai. 2020
- Hartung, K., and Oliveira, M. “Communities of practice: creating and sharing knowledge”. *REGE-Revista de Gestão*, São Paulo, vol. 20, no. 3, 2013, pp. 407–422.
- Hong, J., Yang, Y., and Song, G. “A theory of creative expressiveness: empirical studies in Chinese universities”. *Chinese Management Studies*, vol. 10, no. 2, 2016, pp. 387–404. <http://doi.org/10.1108/CMS-10-2015-0232>. Acessado 05 mai. 2020
- Huang, H.-C., et al. “Who are likely to build strong online social networks? The perspectives of relational cohesion theory and personality theory”. *Computers in Human Behavior*, vol. 82, 2018, pp. 111–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.01.004>. Acessado 01 mai. 2020
- Jonker, C. S., and Van der Merwe, A. “Emotion episodes of Afrikaans-speaking employees in the workplace”. *SA Journal of Industrial Psychology*, South Africa, vol. 39, no. 1, 2013, pp. 1–12. <http://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1006>. Acessado 03 jun. 2020
- Rocha Júnior, E. de A., Guimarães, E. H. R., and Jeunon, E. E. “Gestão do Conhecimento em Agência de Fomento à Pesquisa: Proposição de um Modelo Aplicado”. *Revista Gestão & Tecnologia*, Minas Gerais, vol. 14, no. 13, 2014, pp. 244–260.
- Moreno Junior, V. de A., Neves, F. de S. C., Cavazotte, and Arruda, R. R. “Conhecimento compartilhado, recursos de TI e desempenho de processos de negócios”. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, vol. 54, no. 2, 2014, pp. 170–186.
- Leonardi, J., and Catarina, F. D. S. “Bases epistemológicas da teoria de criação de conhecimento organizacional”. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento - PG&C*, Paraíba, vol. 4, no. 2, 2014, pp. 3–18.

- Li, J., Yuan, L., Ning, L., and Li-Ying, J. “Knowledge sharing and affective commitment: the mediating role of psychological ownership”. *Journal of Knowledge Management*, vol. 19, no. 6, 2015, pp. 1146–1166. <http://doi.org/10.1108/JKM-01-2015-0043>. Acessado 03 jun. 2020
- Lira, S., and Duarte, E. “Ações integradas de gestão da informação e do conhecimento no setor contábil de uma universidade pública”. *Brazilian Journal of Information Science*, Marília, vol. 7, no. 1, 2013, pp. 112–136.
- Maehler, A. E., and Venturini, J. C. “Criação e Disseminação de Conhecimento Local em Pequenas Empresas Familiares: O Caso da Região da Quarta Colônia de Imigração Italiana, no Rio Grande do Sul, Brasil”. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, São Paulo, vol. 10, no. 2, 2011, pp. 181–207. <http://www.revistaiberoamericana.org/ojs/index.php/ibero/article/view/1735>. Acessado 05 jun. 2020
- Marchi, J. J., Cassanego Junior, P., and Wittmann, M. L. “Troca e criação de valor: possibilidades Competitivas advindas de estratégia de redes”. *Revista de Administração*, Rio Grande do Sul, vol. 47, no. 2, 2012, pp. 180–196.
- Nonaka, I. and Konno, N. “The concept of "ba": Building a foundation for knowledge creation”. *California Management Review*, California, vol. 40, 1998, pp. 40-54.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. *The Knowledge-Creating: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. vol. 3. New York: Oxford University Press. 1995. [http://doi.org/10.1016/S0048-7333\(97\)80234-X](http://doi.org/10.1016/S0048-7333(97)80234-X). Acessado 05 abr. 2020
- Odelius, C. C., et al. “Processos de aprendizagem, competências aprendidas, funcionamento, compartilhamento e armazenagem de conhecimentos em grupos de pesquisa”. *Cadernos EBAPÉ.BR*, Rio de Janeiro, vol. 9, no. 1, 2011, pp. 199-2020. <http://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100012>. Acessado 05 abr. 2020
- Oliveira, C. B. de C. *Cooperação, compartilhamento e colaboração na rede de bibliotecas e centros de informação em arte no Estado do Rio de Janeiro - REDARTE / RJ*. 2012.
- Oliveira, P. H., Gonçalves, C. A., De Paula, E. A. M., and Santos, K. A. “Gestão do conhecimento orientada para a estratégia de inovação de produtos tecnológicos: o caso da Invent Vision”. *RAI Revista de Administração E Inovação*, São Paulo, vol. 9, no. 4, 2012, pp. 153–176. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5773/rai.v9i4.842>. Acessado 10 abr. 2020
- Osinski, M., Roman, D. J., and Selig, P. M. “Compartilhamento de conhecimento: estudo bibliométrico das publicações acadêmicas realizadas de 1994 a 2014”. *Perspectivas Em Ciência Da Informação*, Belo Horizonte, vol. 20, no. 4, 2015, pp. 149–162. <http://doi.org/10.1590/1981-5344/2512>. Acessado 07 abr. 2020
-
- Tenório, Nelson, Massuda, Ely Mitie, and Vidotti, Amanda Ferrazrezi. A influência das emoções positivas no compartilhamento do conhecimento organizacional: uma revisão sistemática da literatura. *Brazilian Journal of Information Studies: Research trends*, vol. 14, no. 2, Abr.-Jun. 2020 pp. 104-127

- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S. H., and Lim, V. K. G. “The dark triad and knowledge hiding”. *International Journal of Information Management*, vol. 42, 2018, pp. 36–48.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.05.008>. Acessado 10 abr. 2020
- Pinho, I., Rego, A., Cunha, M. P. E., and Miguel Pina, C. “Improving knowledge management processes: a hybrid positive approach”. *Journal of Knowledge Management*, vol. 16, no. 2, 2012, pp. 215–242.
<http://doi.org/10.1108/13673271211218834>. Acessado 10 abr. 2020
- Quandt, C. O., Silva, H. de F. N., Ferraresi, A. A., and Frega, J. R. “Programas de gestão de ideias e inovação: as práticas das grandes empresas na região sul do Brasil”. *RAI: Revista de Administração E Inovação*, São Paulo, vol. 11, no. 3, 2014, pp. 176–199.
<http://doi.org/10.11606/rai.v11i3.100220>. Acessado 20 mar. 2020
- Rêgo, R. C. de A., Fontes Filho, J. R., and Lima, D. de F. P. “Confiança organizacional e compartilhamento e uso do conhecimento tácito”. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, vol. 53, no. 5, 2013, pp. 500–511. <http://doi.org/10.1590/S0034-75902013000500007>.
 Acessado 20 mar. 2020
- Rodrigues, M. M., and Graeml, A. R. “Conhecimento tácito ou explícito? A dimensão epistemológica do conhecimento organizacional na pesquisa brasileira sobre Gestão do Conhecimento”. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, Paraíba, vol. 3, no. 2, 2013, pp. 131–144.
- Sampaio, R. R., Passos, F. U., and Assis, V. “Compartilhando conhecimento em projeto automotivo: o ecosport da Ford do Brasil”. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, vol. 54, no. 4, 2014, pp. 414–428. <http://doi.org/10.1590/S0034-759020140407>. Acessado 22 mar. 2020
- Santa Anna, J., Pereira, G., and Campos, S. de O. “Compartilhamento de informações e conhecimentos em biblioteca universitária: cooperação interbibliotecária em face das novas tecnologias”. *Revista ACB: Biblioteconomia Em Santa Catarina*, Santa Catarina, vol. 20, no. 2, 2015, pp. 170–184.
- Sauerbronn, J. F. R., Ayrosa, E. A. T., and Barros, D. F. “Bases sociais das emoções do consumidor: uma abordagem complementar sobre emoções e consumo”. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, vol. 7, no. 1, 2009, pp. 170-184. <http://doi.org/10.1590/S1679-39512009000100012>. Acessado 30 mar. 2020
- Serenko, A., and Bontis, N. “Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding”. *Journal of Knowledge Management*, vol. 20, no. 6, 2016, pp. 1199–1224. <http://doi.org/10.1108/JKM-05-2016-0203>. Acessado 01 abr. 2020
- Silva, N. X. B., and Neto, J. A. S. de P. “A contribuição da Ciência da Informação para a Gestão do Conhecimento: um estudo teórico e prático”. *Biblios*, Peru, no. 62, 2016, pp. 76–88.
<http://doi.org/10.5195/biblios.2016.284>. Acessado 20 mar. 2020

- Silva, M. P. da, and Molina, L. G. G. “Adesão dos docentes universitários aos recursos da web 2.0 para disseminação e compartilhamento da informação e do conhecimento”. *Semina: Ciências Sociais E Humanas*, Londrina, vol. 32, no. 1, 2011, pp. 65–76. <http://doi.org/10.5433/1679-0359.2011v32n1p65>. Acessado 01 fev. 2020
- Sousa, M. A. B. “Gestão do conhecimento: uma contribuição ao seu entendimento”. *Revista de Administração E Negócios Da Amazônia*, Rondônia, vol. 6, no. 3, 2014, pp. 38–47.
- Stephens, J. P., and Carmeli, A. “The positive effect of expressing negative emotions on knowledge creation capability and performance of project teams”. *International Journal of Project Management*, vol. 34, no. 5, 2016, pp. 862–873. <http://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.03.003>. Acessado 20 mar. 2020
- Sugahara, C. R., and Santos Vergueiro, W. D. C. “Redes sociais: um olhar sobre a dinâmica da informação na rede (APL) Arranjo Produtivo Local Têxtil, de Americana”. São Paulo. *Revista Interamericana de Bibliotecologia*, Colombia, vol. 34, 2011, pp. 177–186.
- Tenório, N. *Modelo E-10: Um modelo para estimativas de esforço em manutenção de software*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul Tese de Doutorado em Ciência da Computação, 2010.
- Tonet, H. C., and Paz, M. D. G. T. da. “Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho”. *Revista de Administração Contemporânea - RAC.*, Curitiba, vol. 10, no. 1, 2006, pp. 75-94. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552006000200005>. Acessado 10 abr. 2020
- Vasconcelos, K. C. de A., Merhi, D. Q., Silva Junior, A. da, and Silva, P. de O. M. da. “Cultura, liderança e compartilhamento do conhecimento organizacional”. *Revista de Administração FACES Journal*, Belo Horizonte, vol. 12, no. 1, 2013, pp. 13–31.
- Vuori, T. O., and Huy, Q. N. “Distributed attention and shared emotions in the innovation process: how Nokia lost the smartphone battle”. *Administrative Science Quarterly*, vol. 61, no. 1, 2015, pp. 1–43. <http://doi.org/10.1177/0001839215606951>. Acessado 20 abr. 2020
- Wang, C., Zhou, Z., Jin, X.-L., Fang, Y., and Lee, M. K. O. “The influence of affective cues on positive emotion in predicting instant information sharing on microblogs: Gender as a moderator.” *Information Processing & Management*, vol. 53, no. 3, 2017, pp. 721–734. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2017.02.003>. Acessado 05 jun. 2020
- Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A. “Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales”. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 54, no. 6, 1988, pp. 1063–1070. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>. Acessado 05 jun. 2020
- Webster, J., and Watson, R. T. “Analyzing the past to prepare for the future: writing a literature review.” *MIS Quarterly*, vol. 26, no. 2, 2002, pp. xiii–xxiii.

Wu, H., and Deng, Z. “Knowledge collaboration among physicians in online health communities: A transactive memory perspective”. *International Journal of Information Management*, vol. 49, 2019, pp. 13–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.01.003>. Acessado 05 jun. 2020

Zahedi, M., Shahin, M., and Ali Babar, M. “A systematic review of knowledge sharing challenges and practices in global software development”. *International Journal of Information Management*, vol. 36, no. 6, 2016, pp. 995–1019. <http://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.06.007>. Acessado 10 abr. 2020

Copyright: © 2020 Tenório, Nelson, Massuda, Ely Mitie, and Vidotti, Amanda Ferrazrezi. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons CC Attribution-ShareAlike (CC BY-SA), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, under the identical terms, and provided the original author and source are credited.

Recebido: 13/03/2020

Aceito: 17/05/2020