

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA

EDMEIRE CRISTINA PEREIRA

**TEMAS ENFOCADOS DO FIB NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA
DE GESTÃO DE PESSOAS DE 2000 A 2015**

CURITIBA

2015

EDMEIRE CRISTINA PEREIRA

**TEMAS ENFOCADOS DO FIB NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA
DE GESTÃO DE PESSOAS DE 2000 A 2015**

Trabalho de conclusão de curso, em formato de artigo, para obtenção do grau de Especialista/MBA em Gestão de talentos e comportamentos humanos da UFPR.

Orientadora: Profa. Dra. Lis A. P.
Soboll

CURITIBA

2015

RESUMO

Pesquisa documental sobre a relação entre felicidade; trabalho e FIB (Felicidade Interna Bruta), no contexto da Gestão de Pessoas (Brasil), no período de 2000 a 2015. Procurou saber quais dos 9 eixos do FIB são mais enfocados na literatura de Gestão de Pessoas no país e correlacionados com a felicidade no trabalho, no período proposto. A etapa I do método, se propôs a investigar a produção científica de RH/GP por meio de uma análise bibliométrica. A etapa II do método, se propôs a investigar os termos: felicidade no trabalho e felicidade no trabalho e FIB, por meio das bases de dados Scielo e Spell. De um total de 34 artigos localizados, foram selecionados para análise somente 12. Os resultados indicaram que os eixos 2 (Bem-estar psicológico), 8 (Diversidade cultural) e 9 (Vitalidade comunitária) do FIB aparecem em primeiro lugar na literatura estudada. O eixo 4 (Saúde) do FIB aparece em segundo lugar. Os tipos de trabalhos mais publicados no período são artigos científicos. Há preferência de publicações em co-autoria, com três ou mais de três autores. Os anos de maior produção da temática foram: 2004 e 2010. A autora mais produtiva do período foi: Juliana Barreiros Porto (UnB). As instituições que mais produziram sobre o tema foram: UFMG e UnB. Conclui-se que, do ponto de vista das Ciências da Informação, há uma carência significativa na área de Gestão de Pessoas, de bons produtos terminológicos, como por exemplo, tesouros e vocabulários controlados, devido a uma ausência de consolidação conceitual sobre os termos estudados. Sugere-se estudos exploratórios e descritivos, bem como experiências de cruzamento de saberes entre as áreas de: Administração/Gestão de Pessoas; Psicologia e Ciências da Informação, além de estudos de aplicação das escalas de bem-estar no trabalho (Paschoal & Tamayo, 2008), que não foram aplicadas neste estudo, devido a uma série de limitações da autora.

Palavras-chave: Felicidade. Felicidade no trabalho e FIB (Felicidade Interna Bruta). Produção científica em RH/GP. Análise bibliométrica (Ciências da Informação). Psicologia Positiva (bem-estar subjetivo). Bem-estar no trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

ABSTRACT

Documentary research on the relationship between happiness; work and FIB in the context of People Management (Brazil) in the period from 2000 to 2015. It sought to know which of the nine axes of the FIB are more focused on the literature of People Management in the country and correlated with happiness at work, during the proposed period. Phase I of the method, proposed to investigate the scientific production of HR/PM through a bibliometric analysis. Stage II of the method, proposed to investigate the terms: happiness at work and happiness at work and FIB, through the databases Scielo and Spell. From a total of 34 articles located, only 12 were selected for the analysis. The results indicated that the axis 2 (psychological well-being), 8 (cultural diversity) and 9 (community vitality) of the IBF appear first in the literature studied. Axis 4 (Health) of the FIB appears in second place. The most published types of papers in the period are scientific papers. There is a preference for co-authored publications with three or more authors. The years of greatest production of the theme were: 2004 and 2010. The most productive author of the period was: Juliana Barreiros Porto (UnB). The institutions that produced the most on the subject were: UFMG and UnB. It is concluded that, from the point of view of Information Sciences, there is a significant lack in the area of People Management, good terminological products, such as thesaurus and controlled vocabulary, due to a lack of conceptual consolidation over the terms studied. It is suggested exploratory and descriptive studies, as well as experiences of crossing knowledge between the areas of: Administration / Management of People; Psychology and Information Sciences, as well as studies on the application of wellness scales at work (Paschoal & Tamayo, 2008), which were not applied in this study, due to a series of limitations of the author.

Keywords: Happiness. Happiness at work and FIB. Scientific production in HR/PM. Bibliometric analysis (Information Sciences). Positive Psychology (subjective well-being). Well being at work. Quality of Life at Work (QWL).

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
1 INTRODUÇÃO	6
2 REVISÃO DA LITERATURA	10
2.1 Breve histórico dos conceitos de felicidade no Ocidente	10
2.2 Alguns conceitos de felicidade	10
2.3 A Psicologia e o conceito de felicidade	12
2.3.1 A Psicologia Positiva e a felicidade (“bem-estar-subjetivo”)	13
2.4 A Administração e o “bem-estar no trabalho”	13
2.5 A felicidade no trabalho e o FIB social e empresarial	15
2.5.1 Felicidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	17
2.6 Escalas de bem-estar no trabalho	19
3 METODOLOGIA	21
3.1 Método	21
3.2 Materiais e procedimentos – etapa I	21
3.3 Materiais e procedimentos – etapa II	24
4 RESULTADOS	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35

APRESENTAÇÃO

Este artigo é fruto de pesquisas da autora sobre o tema “felicidade, trabalho e FIB (Felicidade Interna Bruta)”, como medida de desenvolvimento profissional, com os fins de formação em seu Curso de Especialização/MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano – turma 2014/15, do CEPPAD/DAGA/UFPR.

A autora também desenvolveu projeto de pesquisa para Iniciação Científica, em 2002, na UFPR, sobre produção científica de projetos técnicos do Curso de Especialização em Geoprocessamento, cobrindo o período de: 1992 a 2002 (PEREIRA, 2002, 9p.). Esse trabalho consistiu numa primeira experiência da autora com a pesquisa de análise bibliométrica em Ciências da Informação.

Trata-se de uma pesquisa documental, ainda, bastante elementar, de abordagem qualitativa sobre o problema, qual seja:

Qual(is) dos 09 eixos do FIB são mais enfocados na literatura de Gestão de Pessoas, e correlacionados à felicidade no trabalho, no período de 2000 a 2015, e por quê, isso ocorre?

1 INTRODUÇÃO

Medir a riqueza material dos países por índices econômicos, já é algo bastante conhecido das pessoas, economistas e organizações, como a ONU, por exemplo e o PIB (Produto Interno Bruto) e o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano). No entanto, nem todos conhecem e utilizam uma outra “medida” – o FIB (Felicidade Interna Bruta), a partir de outras variáveis que não somente: renda, educação e longevidade. Alguns países, já o conhecem, porém, nem todas as organizações (públicas ou privadas), têm uma noção acerca de sua utilidade. Daí, o interesse desta pesquisa em conhecer o tema mais de perto e relacioná-lo com o mundo do trabalho, mormente com a Gestão de Pessoas, o foco deste artigo inédito.

Os objetivos da pesquisa foram: a) Geral: Realizar uma análise bibliométrica sobre o tema felicidade, trabalho e FIB; b) Específicos: 1 Efetuar uma revisão de literatura em bases de dados; 2 Analisar a produção científica de Gestão de Pessoas, no período de 2000 a 2015, nos seguintes aspectos: tipologia de trabalho predominante; tipos de autoria (única ou múltipla); autores mais produtivos e instituições de origem dos autores.

A justificativa desta pesquisa fundamenta-se não somente na *ciência hedônica*, mas também, na *eudaimonia*, ou seja, acredita-se que a felicidade não é responsabilidade apenas dos indivíduos, mas também, das empresas/instituições. E, por esse entendimento, não fica difícil de compreender que os trabalhadores podem ser felizes ou infelizes em seus locais de trabalho. A pesquisa de WARR (2013) corrobora isso, ao analisar que a felicidade pode depender tanto das características laborais como pessoais. Este autor usou da analogia vitamínica no corpo humano para explicar as relações não lineares (indícios de curvilinearidade) da felicidade ou infelicidade no trabalho e as características do meio

ambiente laboral. São 12 as principais características laborais que afetam a felicidade ou infelicidade no trabalho, a saber: oportunidade de controle; oportunidade para o uso e a aquisição de habilidades; metas geradas externamente; variedade; clareza do entorno; contato com outros; disponibilidade de dinheiro; segurança física; posição socialmente reconhecida; apoio dos supervisores; desenvolvimento de carreira e equidade (WARR, 2013, p.100). Da primeira característica até à sexta, o autor às equipara às vitaminas A e D; já, da 7ª. característica à 12ª., equivaleria às vitaminas C e E. Tanto a falta como o excesso de vitaminas no corpo humano não faz bem à saúde. De igual forma, a falta ou o excesso de algumas características primárias no ambiente de trabalho, também podem ser prejudiciais às relações que se fazem nesse ambiente e à sua produtividade decorrente, ou seja, “geram felicidade de forma linear até certo ponto a partir do qual a felicidade cai ou se mantém estável” (SOUSA, 2013, p.37).

O Hedonismo significa: prazer e satisfação sensual para si mesmo; prazer, diversão, valores individuais e momentâneos (Schwartz, 1992 *apud* CARMO, 2012, p.70). Este termo interessa a este artigo, devido à ciência hedônica, explicada mais adiante.

Para SOUSA (2013, p.36), existem duas correntes principais que estudam a felicidade: a hedônica “que enfatiza experiências internas, subjetivas e, portanto, acessíveis ao próprio indivíduo, como a satisfação no trabalho” e a eudaimônica “que ressalta que a expressão e autorrealização ou autovalidação são inerentes ao bem-estar (Warr, 2007)”. Segundo a autora, na literatura encontramos autores que têm enfatizado a necessidade de se adotar conceitos de felicidade que contemplem as duas vertentes (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Warr, 2007).

Geralmente, as riquezas dos países são medidas por índices econômicos, do tipo: PIB (Produto Interno Bruto) e IDH (Índice de Desenvolvimento Humano). Porém, em complementação a esses índices econômicos, existe o FIB (Felicidade Interna Bruta), inventado no Butão, em meados da década dos anos 1970, que pretende mensurar outros aspectos culturais dos povos, além da riqueza material/renda, longevidade e educação das pessoas. Está assentado em 09 eixos de verificação e 33 indicadores de análise (SILVA, 2013).

As experiências de aplicações do FIB, em diferentes contextos, têm privilegiado o ambiente de países e cidades e pouco, o de empresas. Com isso, vê-se, com efeito, o trabalho de Administradores, Economistas, Psicólogos, Antropólogos e Sociólogos. Este artigo procurou inovar essas discussões múltiplas, com mais uma área: Ciências da Informação. Fez isso, ao escolher a *análise bibliométrica (análise de citações)* para fazer algumas análises da produção científica de Gestão de Pessoas, no recorte de tempo escolhido (2000 a 2015).

Para GOMES (2014), o trabalho com Gestão de Pessoas requer um olhar mais humano, participativo e ecológico. Descobriu esse autor que, na prática, não é bem assim: a Gestão de Pessoas tem se utilizado de modelos mecanicistas, de causa e efeito, para solucionar

problemas de pessoas, da mesma maneira, como se utiliza para solucionar problemas com equipamentos, máquinas e processos de produção.

Esse mesmo autor nos diz que, de 1980 a 2000, a quantidade de estudos científicos publicados a respeito da felicidade multiplicou-se por 16 vezes e ganhou força a *Psicologia Positiva*, cujo expoente dessa corrente é *Martin Seligman*, diretor do *Positive Psychology Center* da Universidade da Pensilvânia, nos EUA. Com isso, a felicidade ganhou instrumentos de medição aceitos pela comunidade científica (...) (GOMES, 2014, p.18-19). *Martin Seligman* é autor do *best-seller Felicidade Autêntica e Flourish*, onde avança no seu conceito de *felicidade autêntica*, com: emoções positivas; engajamento; relacionamentos; significado e realização (GOMES, 2014, p.22-23). (5)

A felicidade autêntica para SELIGMAN (2004), significa que os indivíduos devem procurar ter coerência entre discurso e ação no ato de viver em sociedade. Ter uma maneira coerente de viver inclui todos os processos humanos que regulam os aspectos sexuais, materiais, emocionais, intelectuais e espirituais da vida (Ferraz et al., 2007 apud Cloninger, 2004? apud TURISCO e KIRCHNER (2011, p.300).

A Psicologia Positiva é um ramo da ciência social, que visa entender o que faz as pessoas se sentirem felizes. Felicidade dentro dessa perspectiva equivale a “bem-estar subjetivo (BES)” (CARVALHO; GONÇALVES e PARDINI, 2010, p.272).

Ainda, de acordo com GOMES (2014, p.17), o tema felicidade entrou definitivamente na agenda dos acadêmicos, em 2012, com a revista *Harvard Business Review* e sua série de artigos sobre a felicidade no mundo dos negócios, como por exemplo, o artigo: *O valor da felicidade: como o bem-estar da equipe turbinou o lucro*. Desses estudos, surgiu uma conexão entre psicólogos, economistas e neurocientistas, jamais vista no Ocidente. Além disso, surgiram as conexões terminológicas, também, dos saberes entre as áreas.

Com efeito, para essa corrente de pensamento, ou seja, para a Psicologia Positiva, a felicidade é vista como “*bem-estar subjetivo*” (*Seligman*). E, isso quer dizer que, a preocupação moderna é com o bem-estar das pessoas e as medidas preventivas às doenças, e não somente, com a saúde/doenças apresentadas pelas pessoas. Esse pensamento sobre a felicidade acredita que pessoas felizes desenvolvem suas tarefas com muito mais entusiasmo. Elas têm satisfação e alto engajamento em seus postos de trabalho, pois encontram significado no que fazem, têm mais autonomia, se sentem valorizadas e estão constantemente aprendendo e crescendo.

Todavia, a felicidade também é um bem público, como na visão de *Dasho Karma Ura* (Vice-presidente do Conselho Nacional do Butão), que disse: “*A felicidade é, e deve ser, um bem público, já que todos os seres humanos almejam-na*”. Logo, neste caso, a felicidade não é só um bem-estar subjetivo e sim, uma responsabilidade social, dos governantes dos países, também.

Em julho de 2011, o Reino do Butão apresentou à Assembléia Geral da ONU, com o apoio de 68 estados membros, uma proposta de Resolução A/65/L.86 sobre “*Felicidade*:

por uma abordagem holística ao desenvolvimento”, adotada por unanimidade pelos 193 países membros da ONU, segundo o estudioso Paul Singer, da USP.

Pelo trabalho de TURISCO e KIRCHNER (2011), que discute a sociologia da empresa e o FIB empresarial, podemos perceber que a felicidade também é uma responsabilidade social corporativa. Ela não é só de responsabilidade dos indivíduos e países, mas das empresas, também, considerando que boa parte do tempo dos trabalhadores é passada dentro das empresas.

Em 2002, *Daniel Kahneman*, psicólogo, ganhou o Nobel de Economia, com seu trabalho de “*economia da felicidade*”. Para ele, isso equivale a dizer: “*economia do bem-estar subjetivo*” (KAHNEMAN, 2003). Outros grandes pensadores como *Amartya Sen*, *Gary Becker* e *Bruno Frey*, também vão nessa direção de entendimento da *felicidade enquanto liberdade e desenvolvimento humano*. E já comprovaram que os fatores econômicos (renda, desemprego, desigualdades sociais e inflação, por exemplo) afetam o bem-estar subjetivo (felicidade) dos indivíduos (SEN, 2000).

No tocante à Psicologia do Trabalho, em sua maneira de enxergar os conceitos de felicidade e de felicidade no trabalho, isso está evidenciado na breve revisão da literatura, a seguir, logo após o histórico do conceito de felicidade.

Portanto, a estrutura deste artigo apresenta-se da seguinte maneira: na sequência, temos uma breve revisão da literatura, não exaustiva; a descrição da metodologia empregada na pesquisa; resultados e sua discussão e as considerações finais, com sugestões de pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Breve histórico dos conceitos de felicidade no Ocidente

Encontramos no verbete “felicidade e trabalho”, do Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações (BENDASSOLLI e BORGES-ANDRADE, 2015, p.349-350), o que segue:

-que a felicidade, como finalidade da existência humana, tem uma longa história, de séculos;

-que as referências mais antigas ao termo felicidade remontam: aos textos primitivos de Hesíodo, hinos de Homero, escritos filosóficos pré-socráticos, na Torá hebraica, no livro do Gênesis, nos relatos de Homero, nos diálogos de Platão, nas ideias de bem-estar e de prosperidade encontradas nas línguas e culturas mais antigas (grego antigo, latim, inglês, alemão);

-que o conceito da felicidade tem uma longa história e tem muitos sinônimos: bem-estar, satisfação, fortuna, alegria, *eudemonia* e beatitude;

-Kant se manifestou sobre o assunto, reconhecendo a dificuldade de compreensão do termo e tratando a felicidade como “o conceito da felicidade é de tal forma indeterminado que mesmo aquele que busca a felicidade não seria capaz de definir de forma consistente o que é que ele está procurando.”

A filosofia prática de Kant, segundo NASCENTES (2004), aborda o conceito de felicidade como “sumo bem”, ao discutir as relações entre Moral e História, nessa filosofia.

Vê-se, pelos conceitos acima, que o termo felicidade é bastante difuso para a maioria dos povos da Humanidade, no entanto, percebe-se que está intimamente ligado à própria essência da existência humana e ao seu bem-estar. À propósito, esse termo “bem-estar” está presente em quase todas as definições consultadas: nas definições genéricas de “felicidade”; na definição de felicidade, pela Psicologia Positiva: “bem-estar-subjetivo” (SELIGMAN, 2004; DIENER, 1984), na economia da felicidade, enquanto “economia do bem-estar subjetivo” (KAHNEMAN, 2002) e até nos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (RAGNINI, 2014).

2.2 Alguns conceitos de felicidade

Pelo mesmo dicionário acima, encontramos (BENDASSOLLI e BORGES-ANDRADE, 2015, p.350-352):

-a felicidade seria a realização de todos os desejos, ou uma condição na qual os desejos deixaram de ser potencialidade para ser ato;

-a felicidade é um conceito intuitivo aprendido no processo de socialização primária, como conhecimento tácito e, como tal, entra no repertório de referências e do discurso dos indivíduos;

-distingue-se a felicidade de condições da existência que a compõem e a ela estão correlacionados;

-a felicidade consiste em uma condição de vida que vai além das condições de existência e que não é limitada à ausência de qualquer sofrimento, nem restrita à permanência de sensações agradáveis produzidas pelos sentidos;

-para Platão, a felicidade é um estado de existência que transcende os prazeres instáveis, imperfeitos e sem plenitude;

-para Aristóteles, a felicidade consiste no desenvolvimento e uso da sabedoria;

-Agostinho de Hipona situa a felicidade no amor e, particularmente, no amor sublime que ele identifica como amor a Deus;

-Hegel agrega a consciência como elemento fundamental da felicidade; para ele, a felicidade decorre do estágio mais alto da consciência, no qual o indivíduo atinge o estado de liberdade por força de sua interdependência na vida, na felicidade e no direito diante de todos os outros indivíduos;

-Marx agrega ao conceito de felicidade a relação do indivíduo com o trabalho, ao afirmar que o trabalho é um grande privilégio, uma propriedade exclusiva do ser humano, capaz de colocar o indivíduo na trajetória da felicidade. Não obstante essa potencialidade, o trabalho pode ser uma forma de destruição de sua vida e impedir sua felicidade, isso se o engajamento na vida laboral produzir alienação.

-pode-se dizer que a felicidade é compreendida como um estado de existência no qual o indivíduo desponta como um ser humano autêntico (...) e, tal como em Marx, a felicidade das pessoas é condição dependente tanto do indivíduo como das macroestruturas que constituem a sociedade.

Por esses conceitos históricos de felicidade, podemos observar a relação desse termo com “n” outros. Entretanto, os termos relacionados à felicidade, que nos chamam a atenção, são o bem-estar, o amor e o trabalho. O primeiro, proposto por vários pensadores desde a Antiguidade; o segundo, por Agostinho de Hipona, que situa a felicidade no amor sublime a Deus e o terceiro, o trabalho, como na forma de pensar de Marx, que incorporou a noção de felicidade na relação dos indivíduos com seu trabalho.

Não se pode também deixar de mencionar a relação da felicidade com as sociedades de hiperconsumo, nos dias de hoje. A esse respeito, FONTENELLE (2008, p.104-105) cita o escritor Gilles Lipovetsky e seu livro “*A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo*” (SP: Cia. das Letras, 2007), no qual o autor tece considerações instigantes sobre o conceito de felicidade nessas sociedades atuais, remetendo-nos aos seus paradoxos, quais sejam: de mercantilização de valores tais como, a família, a escola e a ética; “consumo responsável”; “consumo consciente”; as “pílulas da felicidade” assumem lugar central para a solução dos problemas, e a busca da felicidade “se abriga sob a égide da intervenção técnica, do medicamento, das próteses químicas”. Enfim, para o filósofo Lipovetsky, “o consumo representa uma fonte real de satisfação, mesmo não sendo sinônimo de felicidade. Daí a ideia de uma “felicidade paradoxal” (FONTENELLE, 2008, p.105).

Para a “ciência hedônica”, segundo ANDREWS (2008), a felicidade é “uma combinação de três aspectos: o grau e a frequência de sentimentos positivos; o nível médio de satisfação que a pessoa reporta durante um período mais alongado de tempo: e o grau de ausência de sentimentos negativos, tais como depressão”. Para TURISCO e KIRCHNER (2011, p.303), isso equivale a dizer que a felicidade não é meramente definida como a ausência de sentimentos negativos, mas também a presença de sentimentos positivos.

2.3 A Psicologia e o conceito de felicidade

Para esta área do conhecimento humano, a felicidade é (BENDASSOLLI e BORGES-ANDRADE, 2015, p.352-354):

-a razão final da existência, é um estado resultante do comportamento consistente com as contingências da estrutura biológica subjetiva do ser humano; há contribuições teóricas de Baxter (1982) e Freud. Para Baxter, a felicidade é conceituada como corolário da autenticidade ontológica do ser humano e para Freud, ela é resultado da realização dessas ideias de fonte e instrumento da felicidade, que estão abrigados nos níveis inconscientes da personalidade.

-além desses estudos teóricos, há também, vários estudos empíricos e experimentais no campo da Psicologia, a qual enriqueceu o conceito de felicidade com outros conceitos como “bem-estar”, “sentido subjetivo da vida”, alegria, prazer e autovalidação, que não são apresentados como seu sinônimo, mas como parte da felicidade, ou como complemento esclarecedor de seu conteúdo (Warr,2007).

-ainda, dentro da Psicologia, aparecem estudos sobre o trabalho e o amor como dois aspectos da vida humana frequentemente relacionados ao estado de felicidade;

-(...) o conceito de felicidade é uma arapuca, devido à sua legitimação generalizada e à sua indeterminância;

-a felicidade é um estado de existência que tem relação com sua condição biológica, suas estruturas subjetivas e sua consciência;

-o indivíduo aprende a identificar o estado de felicidade a partir de seu amadurecimento;

-a felicidade é um estado de existência percebido e buscado no fazer, sentir e no refletir.

Até aqui, entendemos que, de uma maneira geral, a Humanidade sempre ligou a felicidade com bem-estar, satisfação, fortuna, alegria, *eudemonia* e beatitude. Inclusive, usando esses termos como sinônimos de felicidade.

No entanto, para a Psicologia, que deriva da Filosofia, essa tem um entendimento um pouco diferente dos filósofos e pensadores acima. Para a Psicologia, os termos: bem-estar, sentido subjetivo da vida, alegria, prazer e autovalidação, em verdade, são parte da felicidade e não, a própria felicidade. Portanto, não são sinônimos, justamente, devido à sua indeterminação e variância de acordo com o entendimento dos povos, em função de suas culturas diversificadas.

Pela dissertação de SOUSA (2013, p.38), podemos ver discussão sobre a relação entre características ambientais de Warr(2007) em relação às culturas organizacionais. Esta autora cita outros autores que, ao compatibilizarem essas duas variáveis, evidenciaram culturas do tipo: “Clã enfatizam valores de afiliação, vinculação, colaboração, confiança e suporte, obtiveram correlações positivas mais fortes com a satisfação no trabalho; Adocracia – culturas que valorizam o crescimento, estimulação, variedade, autonomia e atenção aos detalhes; Mercado - valorizam a comunicação, competição, excelência, competência e alcance de objetivos”.

Essa discussão é superinteressante porque temos consciência de viver numa cultura Ocidental de “mercado” e o FIB foi proposto por uma nação de cultura do tipo “clã”, totalmente diversa da nossa. Como compatibilizar valores tão diferentes?

2.3.1 A Psicologia Positiva e a felicidade (“bem-estar-subjetivo”)

A felicidade, como já dito anteriormente, neste artigo, pela citação de GOMES (2014), entrou na agenda dos acadêmicos ocidentais, com a *Psicologia Positiva* (Harvard/EUA). Para essa corrente de pensamento, as pessoas que são felizes desenvolvem seu trabalho com muito mais entusiasmo. Elas têm satisfação e alto engajamento em seus postos de trabalho, pois encontram significado no que fazem, têm autonomia, se sentem valorizadas e estão constantemente aprendendo e crescendo.

Pelas indicações bibliográficas da professora Luciana Massaro Onusic, da Escola Paulista de Política, Economia e Negócios (EPPEN/UNIFESP), evidencia-se no cenário internacional, uma série de livros sobre o tema da felicidade e acerca de seus determinantes do bem-estar, conectando áreas como: Psicologia, Neurociências, Economia, Sociologia e Medicina. O autor Edward Diener se desponta com vários livros da temática, segundo a professora Onusic. Tais como: *Well-being for public policy*(2009); *Culture and well-being* (2009); *International differences in well-being* (2010) (ONUSIC, 2013, p.418).

SANT’ANNA; PASCHOAL e GOSENDO (2012, p.746) relatam que o campo do bem-estar tem sido marcado pela variedade de abordagens e modelos teóricos (Diener, 1984; Ryff e Singer, 2008; Warr, 2007). Os estudos encontrados na literatura científica sobre o bem-estar se apresentam em dimensões específicas da vida. E como resultado disso, a literatura organizacional tem sofrido a influência de duas grandes correntes de pensadores: do bem-estar subjetivo (Diener, 1984) e do bem-estar psicológico (Ryff e Singer, 2008). A operacionalização disso, tem sido em termos hedônicos ou em termos de realização pessoal.

A dissertação de mestrado de SOUSA (2013, p. viii), tratou de estudar como os fatores individuais e organizacionais podem afetar a felicidade no trabalho, dentro da perspectiva da Psicologia Positiva. Seu objetivo geral foi avaliar o impacto da compatibilidade entre valores organizacionais (VOs) e valores do trabalho (VTs) –sobre a felicidade laboral, numa organização militar do Distrito Federal, de maio a setembro de 2012. Fez 2 estudos. Trabalhou em consonância com os componentes hedônicos e eudaimônicos de felicidade, baseando-se em um modelo axiológico fundamentado na teoria de Schwartz, bem como na analogia das vitaminas de Warr. Concluiu que a compatibilidade entre VTs e VOs impacta positivamente a felicidade laboral, sendo esta relação mais forte quando os valores são mais importantes. Esta pesquisa foi publicada em 2015, na revista Paidéia, de Ribeirão Preto/SP (SOUSA e PORTO, 2015, p.211-220).

2.4 A Administração e o “bem-estar no trabalho”

Como tornar as pessoas felizes em seus postos de trabalho, se refletirmos que a própria etimologia da palavra “trabalho” está ligada à tortura? Provavelmente, estabelecendo um sistema robusto de ouvir as pessoas e de estabelecer sistemas de motivação de pessoas. Tudo isso, com muito treinamento e lideranças eficientes, além de valorizar as pessoas e dar-lhes atenção.

Cientistas já descobriram que a felicidade vem de certo nível mínimo de renda; fortes e abundantes conexões sociais; controle sobre sua vida; um trabalho significativo; boa saúde; segurança econômica básica; confiança nas outras pessoas e nos governos; focar nos relacionamentos; interação nas comunidades; nível de confiança; sensação de pertencimento; vitalidade dos relacionamentos afetivos; segurança em casa e na comunidade; prática da doação e do voluntariado (DIENER, 2009).

Mas, e a felicidade no trabalho, ou “bem-estar no trabalho”, o que significa isso? Para Matos (2001, p.36) apud VASCONCELOS (2004, p.7), este autor concorda com Freitas (2002, 2000b), quando diz que a busca da produtividade, não está apenas atrelada à melhoria de processos de produção, mas também às condições físicas, mentais e ambientais reinantes no local de trabalho. A esse respeito, então, Matos (2001, p.36), assim se expressa:

“Como princípio organizacional, a felicidade caracteriza-se como meio social que proporciona bem-estar de espírito – sentir-se em paz – e o estar bem, que significa voltar-se ao outro, contribuindo para as melhorias das condições de trabalho. Daí resulta a motivação maior do homem: realizar, realizando-se”.

Para LORENZ (2014), a evolução dos bens produzidos e das gestões vêm se acentuando. Por exemplo: na Produção: 1.0-produto, 2.0-processo, 3.0-constelação de valor em forma de rede; no Marketing: 1.0-produto, 2.0-consumidor, 3.0-Ser Humano (construir um mundo melhor); na Liderança: 1.0-Diretivas de comando/controles, 2.0-Diretivas com participação, 3.0- Criação de condições que inspirem as pessoas, inclusive, dando-se muita importância à espiritualidade das pessoas.

Essa evolução de bens e gestão, para serviços, e destes, para experiências, conhecimentos e inovações (de 1.0 até 3.0) vai impactar diretamente na Economia Criativa dos países (cerca de 30% de norte-americanos e europeus) e cidades inovadoras, como por exemplo: Vale do Silício americano, *Austin/Texas*, Barcelona, Curitiba, etc. (LORENZ, 2014). E essa economia criativa vai impactar diretamente na economia da felicidade das pessoas e das organizações.

Caberá aos líderes das economias criativas e da felicidade criarem ambientes multiculturais propícios às inovações, contribuindo com pessoas mais motivadas, produtivas e felizes. Para isso, deverão estabelecer métodos efetivos de definição de objetivos e metas, comunicação assertiva e *empowerment*, através da delegação de tarefas. Construir a diversidade, eis o nobre papel dos líderes de RH/GP.

Há vários modelos conceituais na literatura de Administração sobre a construção da felicidade no trabalho. Salientaremos alguns:

VASCONCELOS (2004, p.1 e 7), propôs um modelo conceitual sobre o assunto, a partir de 6 variáveis de análise: satisfação no trabalho; confiança; lealdade; liderança; valores e humanismo. O autor entende que as empresas devem ser alegres, pois, segundo ele, “**alegria** traz descontração, que, por sua vez, cria **bem-estar**, que, por fim, proporciona **felicidade**”.

CARVALHO; GONÇALVES e PARDINI (2010), analisaram a relação de um conjunto maior de constructos com a felicidade do mesmo modo como eles se interrelacionam, em um modelo lógico de causa e efeito. Suas variáveis foram: tecnologias de informação e comunicação (TIC); inovação; competitividade; desempenho econômico; desempenho ambiental; sustentabilidade e qualidade de vida. Como essas variáveis são complexas, existem, geralmente, mais de um índice para cada constructo. Por exemplo: no caso do indicador “Felicidade”, a fonte é o “*World Database of Happiness*”, que mede a felicidade, numa escala de 0-10 (Carvalho, 2010 apud CARVALHO; GONÇALVES e PARDINI, 2010, p.276). No entanto, nesse modelo, alguns constructos não apresentam relações diretas com a felicidade, como por exemplo: a inovação; a competitividade e o desempenho econômico. Entretanto, o constructo da qualidade de vida, sozinho, explicou 61% da Felicidade. Com isso, segundo os autores, “A análise do modelo proposto confirma que estratégias de governo que promovam a criação de ambiente favorável ao uso da TIC, Inovação e Competitividade nacional são positivas para o Desempenho Econômico, a Qualidade de Vida e a Felicidade” (CARVALHO; GONÇALVES e PARDINI, 2010, p.284).

TURISCO e KIRCHNER (2011, p.294; p.298-299), já citadas neste artigo, apresentam o FIB como uma metodologia “eventualmente capaz de preparar as empresas e seus funcionários para que primeiramente vivenciem em si a responsabilidade social, e posteriormente integrem em seu negócio práticas responsáveis e éticas, sem perder, em nenhum momento, foco na produtividade da empresa”. Para as autoras, o artigo visa “demonstrar que a construção de uma empresa socialmente responsável passa necessariamente pelas relações que constrói com seus funcionários, partindo-se da premissa que os valores e ideais ligados À RSC (Responsabilidade Social Corporativa) devem ser realizados de dentro para fora”. Usaram o modelo da Sociologia da Empresa, que foi idealizado a partir de mais de duzentas empresas estudadas na Europa, principalmente, na França. Nessa ótica sociológica, a empresa é considerada um sistema sociocultural e esse modelo SIC (estrutura, interação e cultura), segundo as autoras, “permite explorar e conhecer a força e coesão do sistema social a partir das regulações observadas entre estruturas, interações e culturas (Sainsaulieu, 2001). Ele permite um diagnóstico social num determinado momento da empresa”.

2.5 A felicidade no trabalho e o FIB social e empresarial

O “breve século XX” assistiu a uma série de transformações em várias esferas da existência humana (HOBSBAWM, 1995). Essas transformações, desde os anos 1970, provocaram um intenso crescimento econômico da parte de muitos países, gerando uma incompatibilidade entre crescimento econômico e desenvolvimento social, com impactos assustadores no meio ambiente. Com isso, observa-se uma grande disparidade entre os padrões de vida e consumo das populações em diferentes países, ao lado de índices de desigualdade crescente dentro deles.

Não é ocasional, por conseguinte, o conceito e a empiria do desenvolvimento sustentável, na década de 1970, com o surgimento de vários sistemas de indicadores ou ferramentas de avaliação que procuram mensurar a sustentabilidade, tais como: o *ecological footprint*

method; o *dashboard of sustainability* e o *barometer of sustainability* (VAN BELLEN, 2009, cap.9).

Além desses indicadores de sustentabilidade, outros, mais tradicionais, já existiam, quais sejam: o PIB (Produto Interno Bruto) e o IDH (Índice de Desenvolvimento Humano). Estas ferramentas procuram medir a renda dos povos, a sua educação e a sua longevidade. No entanto, apresentam lacunas, que não são preenchidas, pelos países, somente com dados numéricos.

Daí, ter surgido no Butão, entre a China e a Índia, em 1972, um novo modo de pensar e medir a economia de um povo. Trata-se do indicador FIB (Felicidade Interna Bruta). O seu idealizador foi um jovem rei *Jigme Singya Wangchuck*, que pretendia construir uma **economia da felicidade** para seu povo, que também considerasse os valores espirituais do Budismo (GOMES, 2014, p.29).

Esse conceito foi trazido para o Ocidente pelo economista norte-americano *Richard Esterlin*, da Universidade do Sul da Califórnia. Ele descobriu que a relação entre PIB e FIB não é perfeita. E, hoje em dia, países como Butão, França, Inglaterra, País de Gales e Austrália estão revendo as suas métricas de progresso e desenvolvimento. Algumas regiões e municípios do Canadá, Brasil e EUA estão testando o FIB como modelo de desenvolvimento.

A monografia de SILVA (2013), produzida na UFPR, vai de encontro a esse objetivo, ou seja, de fazer uma comparação entre os índices IDH (convencional) com o FIB (nova medida), analisando-se as suas metodologias e, principalmente, tecendo críticas a respeito das lacunas de cada índice. No entanto, sem perder o foco de que tais índices são ferramentas importantes de medição do desenvolvimento econômico-social, bem como da elaboração de políticas públicas. Conclui o autor que: “a metodologia do FIB é capaz de fazer uma análise mais profunda do bem-estar de uma nação, levando-se em consideração 9 domínios e 33 indicadores, apesar de sua subjetividade e que através do *método Alkire-Foster* essa se torna possível e a sua reaplicação na maioria das nações é viável”. Conclui também que, “o FIB, que leva em consideração fatores como: trabalho não remunerado, saúde mental e participação política, é um indicador que se aproxima do IDH, no conceito das ‘capacidades humanas’ de Amartya Sen” (SILVA, 2013, p.35).

No Brasil, *Susan Andrews*, Psicóloga e Antropóloga norte-americana, residente no Brasil desde 1992, é a coordenadora do movimento FIB, ou seja, é a representante do FIB na América Latina, desde 2008. Cidades como Itapetininga, Campinas e Dois Córregos (SP); Bento Gonçalves (RS) e Brasília (DF) possuem pilotos da abordagem FIB adaptada ao Brasil (GOMES, 2014, p.29). Esta cientista criou o Instituto Visão Futuro, em Porangaba/SP, e desenvolveu uma versão empresarial de questionário e um processo de FIB para empresas. Começou uma parceria com a Natura Cosméticos e com a CEMIG (Cia. Energética de Minas Gerais), para aplicação das nove dimensões do FIB nesses ambientes empresariais (TURISCO e KIRCHNER, 2011, p.307). Porém, esse

questionário não está disponibilizado no site do Instituto Visão Futuro (www.visaofuturo.org.br).

Para MIRANDA (2012), os pilares do FIB são: “a promoção de um desenvolvimento socioeconômico sustentável e igualitário; preservação e promoção de valores culturais; conservação do meio ambiente natural e estabelecimento de uma boa governança”. Esses pilares são calcados na premissa de que os países não podem alcançar a felicidade tão somente com crescimento econômico, mas também, com desenvolvimento psicológico, cultural e espiritual, sempre em harmonia com o planeta Terra. Há que se preocupar com os “fatores não-materiais” da existência humana, ou seja: companheirismo, famílias harmoniosas, relacionamentos amorosos, e uma sensação de se viver uma vida significativa (Andrews, 2008 apud TURISCO e KIRCHNER, 2011, p.303). Enfim, o “cálculo das riquezas” tem de extrapolar a dimensão do desenvolvimento econômico; mensurando também, aspectos como: conservação do meio ambiente e a qualidade de vida das pessoas.

Por isso, os objetivos do FIB são: atingir as políticas públicas e complementar os índices de IDH e GINI, que medem a desigualdade social. Ou seja, medir a satisfação e a **qualidade de vida** das pessoas, captando as suas aspirações e anseios de vida.

No entanto, para VEIGA (2010): “Uma coisa é medir o desempenho econômico, outra é medir a qualidade de vida (ou bem-estar), e uma terceira é medir a sustentabilidade do desenvolvimento”.

2.5.1 Felicidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

DE MASI (1999, p.202-207), em seu livro *O futuro do trabalho*, ao discutir as necessidades e valores da sociedade pós-industrial no Ocidente, salienta as necessidades: 1- de *Maslow*, que as apresentou na forma de pirâmide “Hierarquia das Necessidades”, agrupadas em cinco níveis: fisiológicas; segurança e estabilidade; amor e pertencimento; estima e auto-realização; 2 de *Inglehart* e sua “revolução silenciosa”, com seus grupos de “materialistas” e de “pós-materialistas” e distribuição das capacidades políticas; 3- da socióloga húngara *Agnes Heler* e as necessidades existenciais dos seres humanos e outras necessidades qualitativas (“induzidas” ou “alienadas”).

Quanto aos valores, DE MASI (1999, p.205-207), pensa que, na sociedade pós-industrial, sejam todos aqueles ligados a uma “progressiva intelectualização de toda atividade humana”. Já foi a energia muscular, em outros tempos; agora, lhes parece ser o cérebro com inteligência, criatividade e preparação cultural. Além disso, cita outros valores: “confiança e ética; valor estético; a subjetividade, contraposta ao anonimato coletivo, à massificação industrial; a emoção; a virtualidade; a globalização; a desestruturação do trabalho e do lazer, em relação às novas exigências de autonomia, flexibilidade e criatividade; e qualidade de vida, contraposto a um posicionamento de sacrifício, fatalista, expiatório e calvinista”.

Pela pesquisa de CARMO (2012, p.74), ao estudar as relações entre atributos, consequências e valores, atribuídos à comida japonesa de Fortaleza, pelos seus

consumidores, esta autora, na codificação dos valores, se utilizou da escala de tipos motivacionais de Schwartz (1992), para seus parâmetros. São eles: abertura; autoestima; liberdade; qualidade de vida; realização; reconhecimento social; relação afetiva, amizade; satisfação, prazer, felicidade; e uma vida excitante.

A discussão da felicidade atrelada à qualidade de vida, à saúde, ao bem-estar e satisfação das pessoas/trabalhadores, interessa-nos sobretudo, para nos perguntarmos: qualidade de vida: para quê? para quem? como? quando? Principalmente, pensando-se na qualidade de vida no trabalho. O que significa isso?

Para RAGNINI (2014), QVT é: *“Estado percebido de bem-estar ou equilíbrio das necessidades humanas relativas ao trabalho e gerenciadas pela organização”*.

São fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (RAGNINI, 2014):

- CONDIÇÕES DE TRABALHO: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade/periculosidade;
- SAÚDE: assistência, educação/conscientização, saúde ocupacional;
- MORAL: identidade na tarefa, relações interpessoais, reconhecimento/feedback, orientação para as pessoas, garantia de emprego;
- PARTICIPAÇÃO: criatividade, expressão pessoal, repercussão de ideias dadas, programas de participação no trabalho;
- COMPENSAÇÃO: salários (equidade interna e externa), remuneração variável, benefícios (equidade interna e externa);
- COMUNICAÇÃO: conhecimento de objetivos e metas, fluxo das informações (top-down, mesmo nível), veículos formais;
- IMAGEM CORPORATIVA: identificação com a empresa, imagem interna, imagem externa, responsabilidade social, foco no cliente;
- RELACIONAMENTO CHEFE/SUBORDINADO: apoio sócio-emocional, orientação técnica, igualdade de tratamento, gerenciamento pelo exemplo;
- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: inovações dos processos, grupos de trabalho, variedade de tarefas, ritmo e jornada de trabalho.

Os autores MINAYO; HARTZ e BUSS (2000, p.10), sintetizam assim o conceito de qualidade de vida:

“Em resumo, a noção de qualidade de vida transita em um campo semântico polissêmico: de um lado, está relacionada a modo, condições e estilos de vida (Castellanos, 1997). De outro, inclui as ideias de desenvolvimento sustentável e ecologia humana. E, por fim, relaciona-se ao campo da democracia, do desenvolvimento e dos direitos humanos e sociais. No que concerne à saúde, as noções se unem em uma resultante social da construção coletiva dos padrões de conforto e tolerância que determinada sociedade estabelece, como parâmetros, para si.

Para RAGNINI (2014), a partir desses fatores de QVT, dá para implantarmos PROGRAMAS DE QVT, com momentos distintos de: sensibilização; preparação; diagnóstico; concepção e implantação do projeto (tecnologia; novas formas de

organização do trabalho; métodos de gestão; práticas e políticas de pessoal; ambiente físico); e avaliação e difusão.

2.6 Escalas de bem-estar no trabalho

No que se refere às escalas de medição de felicidade no trabalho ou bem-estar no trabalho, existem várias na literatura. Podemos salientar algumas delas, já validadas no Brasil:

1 ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – EBET (Paschoal & Tamayo, 2008): contém 30 itens que avaliam emoções e humores positivos e negativos, bem como experiências de realização a partir de uma escala tipo Likert de cinco pontos (SOUSA, 2013, p.48). Sabemos também, pelo trabalho de PASCHOAL; TORRES e PORTO (2010, p.1061-1062), que essa escala possui bons parâmetros psicométricos e aborda tanto a dimensão afetiva do bem-estar no trabalho quanto a dimensão eudaimônica de realização e expressão. Este instrumento é composto por 30 itens divididos em três fatores: (1) afeto positivo, com nove itens e índice de confiabilidade alpha de Cronbach (α) equivalente a 0,95; (2) afeto negativo, com 12 itens e α de 0,94; (3) realização, composto por nove itens e α igual a 0,92. A parte da EBET que se refere ao afeto no trabalho apresenta a seguinte instrução: nos últimos seis meses, meu trabalho tem-me deixado. Os itens, como alegre, orgulhoso, animado, irritado, chateado e nervoso, devem ser respondidos de acordo com uma escala de cinco pontos, que varia de 1 (nem um pouco) a 5 (extremamente). A parte de realização no trabalho contém a instrução: neste trabalho. Itens como realizo o meu potencial, avanço nas metas que estabeleci para minha vida e expresso o que há de melhor em mim devem ser respondidas de acordo com uma escala de concordância de cinco pontos, que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

2 SANT'ANNA; PASCHOAL e GOSENDO (2012), realizaram pesquisa com duas empresas privadas do setor de vendas e distribuição de bebidas do Distrito Federal, que testou a relação do suporte organizacional para ascensão, promoção e salários, e os estilos gerenciais com o bem-estar no trabalho. Um total de 157 trabalhadores respondeu a um questionário composto pelas escalas (todas validadas no Brasil):

-ESCALA DE AVALIAÇÃO DO ESTILO GERENCIAL (Melo, 2004);

-ESCALA DE SUPORTE ORGANIZACIONAL PERCEBIDO (Tamayo; Pinheiro; Tróccoli e Paz, 2000);

-ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO (Paschoal e Tamayo, 2008).

Concluíram os autores que, o suporte apresentou associações mais fortes com os fatores de bem-estar, e foi seu principal preditor. Assim, quanto mais positiva é a percepção de suporte, maiores são o afeto positivo e a realização do trabalhador, e menor é o afeto negativo. Ações e práticas da organização parecem ser mais importantes para o bem-estar laboral do que comportamentos específicos de gestores.

3 DÍAZ; GUEVARA e LIZANA (2008), pesquisaram as relações de trabalho, bem-estar subjetivo, felicidade e saúde de 258 postos de vendas de trabalhadores informais do

comércio ambulante de cinco cidades mais populosas da cidade de Maule (Chile). Elaboraram uma ESCALA DE BEM-ESTAR GERAL (EBG), consistente em quatro instrumentos:

-escala de bem-estar psicológico, escala de saúde adaptada da CDC's Health-Related Quality of Life (Hennessy, Moriarty, Zack, Scherr, Brackbill, 1994; Hagerty et al., 2001), escala de satisfação vital (deDiener, Emmons, Larsen e Griffin, citados por Seligman, 2003), e escala de felicidade (de Lyubomirsky, S. e Lepper, H. S., citados por Hagerty et al. 2001). A confiabilidade obtida (Cronbach) em população universitária (N = 255) para a escala de satisfação vital é de .82 e para a de felicidade geral de .76 (Moyano Díaz, 2004b).

Como resultado obtiveram que os trabalhadores informais apresentam uma satisfação vital global moderada, estando menos satisfeitos com seus amigos e tempo de lazer do que com seu trabalho e sua família.

4 CARMO (2012), fez pesquisa em Fortaleza, com consumidores de comida japonesa. Analisou a relação entre atributos e valores percebidos por esses consumidores. Usou da Teoria da Cadeia de Meios e Fins (Means End Chain – MEC), a técnica do “laddering”, com o conceito central de “esacada de mão”, explorando os três níveis: atributos, consequências e valores. Com esses recursos metodológicos construiu uma Matriz de Implicação e um Mapa Hierárquico de Valor. Os resultados obtidos evidenciaram, entre os consumidores, valores individualistas como: abertura, vida excitante, satisfação, prazer, felicidade, autoestima e relação afetiva, amizade. E, pela análise do mapa hierárquico de valores, concluiu que esses valores estão relacionados com atributos percebidos pelo consumidor, tais como: ambiente do restaurante, qualidade, comida crua e exótica, cheiro, cor e sabor típicos.

5 KRAUSE (2013) realizou pesquisa na Alemanha, sobre os efeitos da felicidade nos indivíduos desempregados sobre seu futuro fora do mercado formal de trabalho. Usou um rico *survey* do *IZA Evaluation Dataset S*, de 2007 a 2009, para calcular a “felicidade residual”, a qual desponta alta (ou baixa) níveis de satisfação que poderiam ser preditos por um número de características demográficas e socioeconômicas. Esta investigação pode ter implicações para a literatura sobre empreendedorismo, dentro do contexto alemão selecionado pela amostra.

3 METODOLOGIA

3.1 Método

Pesquisa documental, que se valeu do método da análise bibliométrica, para coletar, tratar e interpretar os dados.

Segundo CALDAS e TINOCO (2004, p.102), esse método foi criado pela Biblioteconomia e Ciências da Informação, está em constante evolução, e se utiliza de análises quantitativas, estatísticas e de visualização de dados. Serve para mapear a estrutura do conhecimento de um campo científico, como também, para analisar o comportamento dos pesquisadores. A bibliometria se utiliza de cinco metodologias, a saber: análise de citações; análise de co-citação; agrupamento bibliográfico; *co-word analysis*; e “*webometria*”.

O presente estudo enfoca e utiliza a primeira dessas metodologias (análise de citações).

3.2 Materiais e procedimentos – etapa I

Produção científica de RH/GP

As ciências ao serem produzidas, precisam ser comunicadas aos pares e à sociedade, por meio dos canais de comunicação científica (formais e informais). Isso, se faz importante devido à uma de suas características mais importantes, qual seja: a confiabilidade (MUELLER, 2000, p.21).

Esses canais formais e informais de comunicação científica estão inseridos nos sistemas de comunicação científica, do qual a literatura científica, que gera publicações, é parte de seus produtos/processos.

Segundo Ziman (1968) *apud* MUELLER (2000, p.22), “Sem sua literatura, uma área científica não poderá existir, pois sem o aval dos seus pares, o conhecimento resultante da pesquisa conduzida pelos cientistas não será validado e não será considerado científico”.

Cada área do conhecimento dispõe de preferências nas atividades de comunicação entre os seus pesquisadores, antes ou após as suas publicações. Conforme suas características, essas atividades costumam ser chamadas de comunicação informal ou comunicação formal. Atualmente, porém, essas classificações não podem ser tomadas de forma rígida, devido ao advento da Internet.

Para MUELLER (2000, p.22-23):

A comunicação informal utiliza os chamados canais informais e inclui normalmente comunicações de caráter mais pessoal ou que se referem à pesquisa ainda não concluída, como comunicação de pesquisa em andamento, certos trabalhos de congressos e outras com características semelhantes. A comunicação formal se utiliza de canais formais, como são geralmente chamadas as publicações com divulgação mais ampla, como periódicos e livros. Dentre esses últimos, o mais importante para a ciência, são os artigos publicados em periódicos científicos. O conjunto dessas atividades constitui o sistema de comunicação científica de uma determinada área da ciência.

À propósito, artigos científicos são conceituados pela ABNT como: “escritos de extensão variável, que tratam de determinado assunto, geralmente destinado a uma publicação periódica” (MOURA, 1997, p.14). E eventos científicos são: “comunicações apresentadas em eventos científicos, revelando concisamente o conteúdo dos trabalhos técnico-científicos” (Editoração, 1987 *apud* MOURA, 1997, p.15). Estes dois conceitos interessam a este estudo de análise bibliométrica.

Para os fins deste artigo, os termos “produção científica” e “produção acadêmica” são sinônimos.

Para WITTER (1997, p.7): “Produção Científica é uma expressão que engloba processos e produtos distintos, bem como, pessoas, associações, agências financiadoras e os seus múltiplos consumidores. Mas certamente os cursos de pós-graduação desempenham papel importante nesta área”.

Pode-se avaliar a produção: a) produtos textos das ciências; b) produção individual dos seus pesquisadores. No primeiro caso, são alguns exemplos as pesquisas que avaliam: produções veiculadas por qualquer periódico científico, bancos de teses e dissertações, ou outros suportes bibliográficos, como as bases de dados *on-line*; discurso científico e produções científicas de instituições. No segundo caso, as produções individuais dos pesquisadores podem ser avaliadas por: seus *curricula vitae*; seus grupos de pesquisas; seus projetos de pesquisa, dentre outras atividades.

A produção acadêmica em Gestão de Pessoas, ao longo das décadas, tem se dedicado a várias problemáticas da área, dentre as quais está a questão da felicidade no trabalho: foco deste artigo, no período de 2000 a 2015.

Este estudo se propôs a analisar artigos de periódicos científicos na área de Administração, bem como aqueles trabalhos veiculados nos anais dos ENANPADs brasileiros, visando levantar dados relevantes acerca dos temas mais enfocados do índice FIB (Felicidade Interna Bruta), para que sirvam como fonte de referência para outras pesquisas e informações.

Numa primeira etapa, procurou-se ler artigos que tratassem da revisão acadêmica em Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas (GP), com o intuito de rastrear metodologias de análise, principalmente, bibliométricas.

Consultando-se a base de dados *SciELO (Scientific Electronic Library Online)* – www.scielo.br, em meados de 31/08/15pp, para o termo “produção acadêmica em RH” foram encontrados 166 registros. Destes registros, foram selecionados para este estudo, um total de apenas 08 artigos científicos, sendo: 01 (2003); 01 (2004); 01 (2007); 01 (2010); 02 (2011); 01 (2013) e 01 (2014).

Os artigos selecionados nessa etapa I, foram os seguintes: TONELLI ; CALDAS; LACOMBE e TINOCO (2003); CALDAS e TINOCO (2004); BUFREM; SILVA; FABIAN e SORRIBAS (2007); BEZERRA e NEVES (2010); OLIVEIRA e GRACIO

(2011); BARRETO ET AL. (2011); MASCARENHAS e BARBOSA (2013); e ALMEIDA e MARTÍNEZ (2014).

Como se pode ver, o recorte encontrado é bem pequeno. Por isso, resolvemos incluir, inclusive, pesquisas de Ciências da Informação e uma, sobre aspectos da subjetividade em museus. Especificamente, sobre Ciências da Informação, também, consultamos os trabalhos de: WITTER (1997); MUELLER (2000) e CARELLI e KAIMEN (2012).

Com relação aos procedimentos de análise, primeiramente, lemos os resumos/*abstracts* e, depois, os artigos, na íntegra.

Pudemos observar, com esse trabalho de leitura crítica, que os artigos:

*oscilam a terminologia: ora, produção científica, ora, produção acadêmica;

*referem-se à produção científica ou acadêmica de Recursos Humanos(RH), os mais antigos (2003 e 2004) ou de Gestão de Pessoas(GP), os mais recentes (2011 e 2013);

*o enfoque principal vai para a área de Administração;

*as produções pesquisadas, em sua maioria, são do Brasil. Três são internacionais;

*englobam a produção científica de RH ou GP, por meio dos principais periódicos científicos brasileiros (RAUSP; RAP; RAE ; RAC) e anais do ENANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) e periódicos internacionais de GP com fator de impacto acima de 0,5 (meio), tais como: *International Journal of Human Resource Management (IJHRM)*; *Human Resource Management (HRM)* e o *Human Resource Management Review (HRMR)*;

*analizam um recorte temporal de duas décadas: de 1990 a 2000 e de 2001 a 2010;

*buscam artigos indexados na base de dados *SciELO* e *Scopus*;

*levantam dados e analisam aspectos como: temática; base epistemológica; orientação metodológica; demografia de autoria; padrões bibliométricos de autores e instituições; citações e auto-citações; formas de expressão da produção científica (periódicos, teses, dissertações, literatura cinzenta); indicadores de impacto e relevância; pesquisadores mais produtivos; temas emergentes em GP; perfil metodológico das pesquisas e abordagens do problema de pesquisa; contribuições; referencial teórico; procedimentos metodológicos e discussões;

*e, por fim, em termos de resultados e conclusões dessas pesquisas, o cenário não é dos mais favoráveis, apesar de avanços, como se pode constatar, abaixo:

“(…), o perfil acadêmico de RH no Brasil é preocupante: seu escopo temático é contestado pelo recente crescimento e autonomia do campo de comportamento organizacional; sua base epistemológica é eminentemente funcionalista; a base metodológica é frágil, predominando estudos de caso tipicamente ilustrativos de teoria consolidada (ou seja, sem maior pretensão de indução ou criação de teoria); e a

diversidade de origem é baixa: mais de 65% da produção vem de apenas 7 programas de pós-graduação” (TONELLI; CALDAS; LACOMBE; TINOCO; 2003).

“(…). Os resultados mostram uma área com alto índice de auto-citação e endogenia, e com uma elevada incidência de citação de jornais, revistas e autores estrangeiros e não acadêmicos. (...)” (CALDAS e TINOCO, 2004).

“(…). O estudo mostra o potencial de crescimento da área compatível com a demanda de conhecimento dos gestores de políticas públicas que envolvem as relações saúde-ambiente-trabalho” (BEZERRA e NEVES, 2010).

“(…). A análise dos artigos investigados mostrou os temas: gestão de pessoas internacional, gestão estratégica de pessoas, aprendizagem organizacional, e gestão da diversidade, respectivamente, como os mais frequentes, dentro do método utilizado. Quanto aos aspectos metodológicos, a abrangência analítica mais frequente foi a nacional; a natureza da maioria das pesquisas investigadas era exploratória; o perfil metodológico predominante, nos estudos, foi o teórico-empírico; e a abordagem predominante, a quantitativa” (BARRETO; SILVA; FISCHER; ALBUQUERQUE e AMORIM, 2011).

“(…). Para evoluir qualitativamente nesta década, a discussão sugere implicações à prática acadêmica e uma agenda de pesquisas visando alcançar impacto, rigor e relevância da produção em Administração no Brasil” (MASCARENHAS e BARBOSA, 2013).

3.3 Materiais e procedimentos – etapa II

Felicidade no trabalho

Numa segunda etapa, fizemos pesquisas nas bases de dados: *SciELO- Scientific Electronic Library Online* (www.scielo.br) e *SPELL- Scientific Periodicals Electronic Library* (www.spell.org.br), para identificar artigos sobre os termos:

1 Felicidade no trabalho;

2 Felicidade no trabalho e FIB.

As bases de dados: DEDALUS/USP e MEDLARS da Bireme/Centro Latino-Americano de Ciências da Saúde, bem como LILACS e MEDLINE não foram pesquisadas, por limitações de tempo, para este artigo.

A base *Scielo* possuía em 31/08/15pp, 1.247 periódicos indexados; 39.471 fascículos; 570.968 artigos e 12.944.582 citações. Apesar dessa grandiosidade de publicações, para os temas acima, só conseguimos rastrear **25** registros/resultados, para o tema felicidade (no geral), no recorte de tempo de 2000 a 2015. Não encontramos nenhum registro para FIB – Felicidade Interna Bruta.

Quanto à base *Spell*, ela faz parte do site da ANPAD (www.anpad.org.br) e disponibiliza mais de 25.000 artigos científicos. Também é um repositório digital de artigos científicos e proporciona acesso gratuito às informações técnico-científicas. Foi consultada em meados de 11/08/15pp e 04/09/15pp. Ela indexa os seguintes periódicos: BAR; RAC; TAC; e RAC – eletrônica. Para o tema felicidade no trabalho somente foram encontrados **09** registros/resultados, de 2001 a 2015.

Portanto, de um total de **34** artigos, selecionamos **12** dessas bases, os quais trazem os mais variados matizes sobre o tema felicidade. Cada qual enfoca uma particularidade sobre a felicidade; bem-estar; bem-estar subjetivo; amor; prazer; realização pessoal; qualidade de vida e até, a percepção das crianças sobre a felicidade.

Os artigos selecionados nessa etapa II, foram os seguintes: MINAYO; HARTZ e BUSS (2000); KALITERNA; LARSEN e ZGANEC (2004); VASCONCELOS (2004); DÍAZ; GUEVARA e LIZANA (2008); MOTTA e MARANHÃO (2009); CARVALHO; GONÇALVES e PARDINI (2010); PASCHOAL; TORRES e PORTO (2010); TURISCO e KIRSCHNER (2011); CARMO (2012); KRAUSE (2013); GIACOMONI; SOUZA e HUTZ (2014); e SOUZA e PORTO (2015).

Após essa seleção dos textos sobre aspectos da felicidade, procurou-se evidenciar um recorte temático, a partir das 46 palavras-chave/descriptores acopladas nos resumos, para uma análise posterior comparativa com os 09 eixos/dimensões/categorias do FIB. Ver Quadro 1:

Esses dados dos artigos foram cadastrados num banco de dados em *Access*, e os aspectos definidos para o estudo foram: temas enfocados do FIB; tipos de trabalhos publicados; tipos de autoria; autores mais produtivos/ano; e instituições de origem dos autores.

Após o cadastramento de todos os artigos, procedeu-se a uma rigorosa conferência com cada fascículo dos periódicos; em seguida, deu-se a organização das informações cadastradas na forma de quadros, desenvolvidos no *Excell*.

4 RESULTADOS

Optou-se por apresentar os resultados obtidos na pesquisa na forma de quadros para cada um dos objetivos/variáveis estudadas, acompanhadas das respectivas discussões.

O Quadro 1, mostra os resultados referentes aos temas enfocados do FIB (09 eixos) com as palavras-chave/descriptores (46) dos resumos/*abstracts* dos (12) artigos estudados. Observa-se que para o termo “felicidade no trabalho”, há termos correspondentes, porém, não adequados do ponto de vista da literatura estudada sobre felicidade, tais como: “bem-estar no trabalho” e “motivação e satisfação no trabalho”. Vê-se, com efeito, que o termo genérico “felicidade” aparece com reflexões oriundas de diversas áreas do conhecimento, como por exemplo: Administração; Psicologia; Sociologia; Filosofia; Saúde; Economia; Assistência Social e Gestão Pública. Já, o termo específico “felicidade no trabalho”, ainda, aparece muito ligado à questão da qualidade de vida dos indivíduos, mas também, das organizações, pois se acredita que organizações mais felizes são mais produtivas. O modelo conceitual de felicidade laboral de VASCONCELOS (2004, p.9), utiliza vários termos (constructos) abaixo, como por exemplo: satisfação; confiança; lealdade; liderança; valores e humanismo. Já pelo trabalho de GONÇALVES e PARDINI (2010, p.276), apresenta constructos que não apresentam relação direta com a felicidade, contudo afetam-na indiretamente, tais como: a inovação; a competitividade e o desempenho econômico. Muito interessante é o trabalho de TURISCO e KIRSCHNER (2011), que liga o FIB diretamente à responsabilidade social corporativa e, por extensão, à sociologia da empresa.

Procurando-se uma matriz de correspondência de eixos (vertical X horizontal) entre as palavras-chave/descriptores e os eixos do FIB, notamos que os eixos 2 (Bem-estar Psicológico); 8 (Diversidade Cultural) e o 9 (Vitalidade Comunitária) aparecem em 1. lugares. Já os eixos 4 (Saúde) aparece em 2. lugar.

Esse resultado, de certa forma, já era esperado, uma vez que, atualmente, mais do que nunca, as pessoas (e as organizações) precisam estar bem consigo mesmas e com os outros, para evitarem o estresse, a auto-estima baixa, emoções negativas, sofrimentos psíquicos no trabalho, pessimismo, etc. em seu dia-a-dia de trabalho. Portanto, o Bem-estar Psicológico é um objetivo a ser alcançado por todos os trabalhadores, sob a pena de prejuízos à sua saúde (física, mental, cognitiva, espiritual, etc). Por isso, que as questões de Qualidade de Vida continuam atuais. Quanto à Diversidade Cultural dos povos, isso se reflete pela globalização econômico-social e pelas redes telemáticas. Ou seja, os indivíduos têm de ter uma cabeça “global”, mas sem perder de vista, as suas tradições locais. Dosar isso, é que é o grande desafio, para pessoas e organizações de trabalhadores. E, por fim, quanto à Vitalidade Comunitária, cada vez mais, as pessoas estão procurando a felicidade em seus relacionamentos e interações em suas comunidades (o trabalho voluntário, é um exemplo). O eixo da Saúde, evidentemente, é e será importante para as pessoas, e, por isso, ainda, continua em evidência, com as questões de Qualidade de Vida no Trabalho.

20 Felicidade Interna Bruta (FIB);		X		X				
21 Happiness;								X
22 Inovação;					X			
23 Job search; ?							X	
24 Laddering; ?								
25 Lealdade;								
26 Mensuração da felicidade;								
27 Promoção da saúde;								
28 Qualidade de vida							X	
29 Qualidade de vida – indicadores;								
30 Questionário; ?								
31 Reemployment; ?								
32 Responsabilidade e social corporativa;								
33 Salud;								
34 Satisfação no emprego;								
35 Sociologia da empresa;								
36 Suporte organizacional; ?								
37 Sustentabilidade ;								
38 Teoria Crítica; ?								
39 Teoria dos Valores;								
40 Trabajo informal; ?								
41 Trabalhadores; ?								
42 Trabalho; ?								
43 Trabalho noturno – Psicologia; ?								
44 Trabalho em turnos – Psicologia; ?								
45 Unemployment; ?								
46 Valores.								

*Fonte: Dados da pesquisa. 4 4 9 7 9 5 8 5

O **Quadro 2** evidencia que a totalidade dos trabalhos consultados nesta pesquisa se apresentam como artigos científicos, veiculados nos principais periódicos nacionais de Administração e Psicologia. Esse é um comportamento padrão da maioria das áreas científicas, dentro do contexto da Comunicação Científica. Inclusive, a medição da produção científica de um país ou área, se dá justamente, pela quantidade de artigos científicos publicados em periódicos de impacto científico.

O **Quadro 2** – Tipos de trabalhos publicados:

Tipos de Trabalhos Publicados	Quantidade
Artigo científico	12
Capítulo de livro	01
Livro	04
Nota técnica	00
Resenha de livro	03
Tradução	00
Verbetes de dicionário especializado	03

*Fonte: Dados da pesquisa.

O **Quadro 3** mostra os tipos de autoria (única ou múltipla) por ano (2000-2015):

Ano	Artigos	Autoria Única	Autoria Múltipla	Total
2000	01		03	03
2004	02	01	03	04
2008	01		03	03
2009	01		02	02
2010	02		03 + 03	06
2011	01		02	02
2012	01	01		01
2013	01	01		01
2014	01		03	03
2015	01		02	02

Total	12	03	24	27
-------	----	----	-----------	----

*Fonte: Dados da pesquisa.

Este Quadro acima revela que a preferência dos autores está na co-autoria, com 3 ou mais de 3 autores por *paper*. E, os anos de maior produção na temática foram: 2004 e 2010.

O **Quadro 4** mostra os autores mais produtivos no período, por periódico:

Periódico	Autores	Quantidade de Publicação
Ciência & Saúde Coletiva	MINAYO, M.C.deS.; HARTZ, Z.M.deA ; BUSS, P.M.	01
Contextus – Rev. Contemp. Econ. E Gestão	CARMO, J. A. do	01
Journal of Econ. Behavior & Organization	KRAUSE, A.	01
Paidéia	SOUZA, J.M.de; PORTO, J.B.	01
Psicologia em Estudo	MOYANO DÍAZ, E.; CASTILLO GUEVARA, R.; LIZANA LIZANA, J.	01
RAC - Curitiba	PASCHOAL, T; TORRES, C.V.; PORTO, J.B.	01
Rev. Adm. MADE	MOTTA, F.M.V.; MARANHÃO, C.M.S.de A	01
Rev. Adm. UFSM	CARVALHO, M.B.de; GONÇALVES, C. A ; PARDINI, D.J.	01
RGO- Rev. G. Organizacional	TURISCO, F.L.; KIRSCHNER, A M.	01
REAd	VASCONCELOS, A F.	01
Rev. Quadrim. Assoc. Bras. Psicol. Escolar/Educacional SP	GIACOMONI, C.H.; SOUZA, L.K.de; HUTZ, C.S.	
Saúde Pública	KALITERNA, L.L.; LARSEN, P.; ZGANEC, N.	01

*Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo Quadro 4 acima, vemos que a autora Juliana Barreiros PORTO foi a que mais escreveu sobre felicidade no trabalho, com duas produções, também, em regime de co-autoria. Esta autora é Doutora em Psicologia pela UnB e trabalha nessa mesma Universidade de Brasília, de 2010 até 2015, no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Ela publicou em 2010 na RAC – Curitiba e na Paidéia, em 2015. Orienta dissertações e teses acadêmicas.

O **Quadro 5** mostra a distribuição da produção científica estudada pelas instituições de origem de seus autores:

Instituição/Universidade	Número de autores
Fundação Oswaldo Cruz	03
PUC/SP	01
Institute of Social Sciences Ivo Pilar (Zagreb/Croatia)	01
Washington University	01
Ministry of Health and Social Welfare (Zagreb/Croatia)	01
Facultad de Psicología, Universidad de Talca/Chile	03
CEPEAD/UFGM	02
UnB	04

FUMEC/UFGM	02
UFPI	01
Martinelli Advogados Empresariais	01
Institute for the Study of Labor (IZA) de Bonn, Germany	01
UFRGS	02
UFGM	01
Agência Nacional Aviação Civil	01
Sem identificação dos autores	02

*Fonte: Dados da pesquisa.

O que se observa no Quadro 5 acima é que os autores que mais pesquisaram sobre a felicidade ou felicidade no trabalho, no período de 2000 a 2015, foram 05 da UFMG e outros 04, da UnB. Portanto, para o recorte temporal deste trabalho, Belo Horizonte/MG e Brasília/DF são duas cidades importantes de produção da temática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode concluir, pela análise bibliométrica que fora feita neste trabalho, o tema felicidade no trabalho e FIB é tratado sob os mais diferentes olhares, seja das ciências, através de várias disciplinas, seja do senso comum, seja do ponto de vista objetivo ou subjetivo, seja em abordagens individuais ou coletivas. Administração, Economia e Psicologia parecem ser áreas mais profícuas nessa teorização. Com este artigo, trazemos mais uma área em questão: Ciências da Informação e, por extensão, seus estudos de Terminologia.

Por este estudo, ainda bastante elementar, em função de uma série de limitações, evidencia-se que os eixos/temas 2 (bem-estar psicológico); 8 (diversidade cultural) e 9 (vitalidade comunitária) do FIB são os mais pesquisados e publicados, no recorte de tempo de 2000 a 2015. Seguidos do eixo 4 (saúde). As razões já foram ponderadas nos resultados e discussão deste trabalho.

Entretanto, deve-se ressaltar que a pouca expansão temática dos eixos do FIB encontra uma variada correspondência nas palavras-chave/descriptores dos autores estudados. No entanto, a área de Gestão de Pessoas carece de bons produtos terminológicos, como por exemplo, tesouros ou vocabulários controlados.

Pode-se inferir que há ausência de consolidação conceitual na análise da produção científica em RH/GP. E, pode-se inferir, também, que há lacunas a serem preenchidas com os estudos sobre felicidade no trabalho ou bem-estar no trabalho. Essas lacunas podem ser, em parte, preenchidas com estudos de levantamentos terminológicos, à luz da *Teoria Geral da Terminologia (Wuster)*, em Administração/Gestão de Pessoas.

Cumpre-nos salientar que, enquanto fechávamos este trabalho de pesquisa, as mídias noticiavam o nome do ganhador do Prêmio Nobel de Economia 2015 – Sr. Angus Deaton, da Real Academia de Ciências da Suécia). Este professor escocês, de 69 anos de idade e que leciona na Universidade de Princeton (EUA), fez uma análise da relação entre o consumo, a pobreza e o bem-estar (www.bbc.com/portuguese/noticias/2015 - acesso em: 23/10/15).

Para a pergunta: “Dinheiro compra felicidade?” O Prof. Angus diz que sim. Tudo depende do quanto (US\$) está em jogo e da definição de felicidade de cada um, pois se trata de dois temas universais: dinheiro e felicidade.

Sobre a quantificação da felicidade, o Prof. Angus focou sua análise em 2 perguntas sobre a forte relação entre renda e satisfação com a vida: 1- felicidade e a questão do curto prazo (felicidade cotidiana); 2- felicidade e o rumo geral da vida.

Para o Prof. Angus, a felicidade cotidiana depende menos da renda. Ele acredita que o dinheiro afeta a felicidade sim, mas para quem tem renda anual inferior a US\$ 75 mil EUA. Ganhos adicionais após esse “limite de felicidade” não fazem tanta diferença.

Sobre a felicidade e o rumo geral da vida, o Prof. Angus fez uma analogia com uma escada: “Aqui temos uma escada com o degrau zero sendo a pior vida possível que possa imaginar, e o degrau dez, a melhor. Onde você se colocaria? É uma escala logarítmica, então, você precisa de cada vez mais dinheiro para subir outro degrau, mas a escada nunca pára de subir”. Continua ele: “E isso é verdade, não só para indivíduos, mas entre países”. Então, a conclusão do ganhador do Nobel de Economia 2015 é que “dinheiro pode comprar felicidade, ao menos, no sentido da satisfação da vida”.

Enfim, a discussão é pródiga em termos econômicos. Do ponto de vista da Administração/Gestão, as escalas de medição da felicidade vão ser buscadas junto aos Psicólogos e do ponto de vista das Ciências da Informação, uma boa discussão é a terminológica, como a proposta neste estudo, ainda, de maneira, bastante embrionária, mas que pode servir de subsídios para novos estudos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. de; MARTÍNEZ, A M. As pesquisas sobre aprendizagem em museus: uma análise sob a ótica dos estudos da subjetividade na perspectiva histórico-cultural. *Ciênc. Educ.*, Bauru, v.20, n.3, p.721-737, 2014.

ANDREWS, S. A ciência hedônica. In: _____. Conferência Internacional de FIB, 1: palestra. *Anais...* São Paulo, 2008.

BARRETO, L.M.T. da S.; SILVA, M.P. da; FISCHER, A L.; ALBUQUERQUE, L.G. de; AMORIM, W. A C. de. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, v.4, n.1, p.215-232, maio/ago. 2011.

BEZERRA, M.L.S.; NEVES, E.B. Perfil da produção científica em saúde do trabalhador. *Saúde Soc.*, São Paulo, v.19, n.2, p.384-394, 2010.

BUFREM, L.S.; SILVA, H. de F. N.; FABIAN, C.L.S.R. e M.; SORRIBAS, T.V. Produção científica em ciência da informação: análise temática em artigos de revistas brasileiras. *Perspectivas em ciência da informação*, Belo Horizonte, v. 12, n.1, p.38-49, jan./abr. 2007.

CALDAS, M.P. ; TINOCO, T. Pesquisa em gestão de recursos humanos nos anos 1990: um estudo bibliométrico. *RAE*, v.44, n.3, p.100-114, jul./set. 2004.

CARELLI, A E.; KAIMEN, M.J.G. Autoria na ciência da informação: estudo em periódicos no período de 2005 a 2009. In: TOMAÉL, M.I. *Compartilhamento da informação*. Londrina: EDUEL, 2012. p.103-128.

CARMO, J. A do. Amizade, prazer e felicidade: relações entre atributos e valores na ótica de consumidores de comida japonesa. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v.10, n.1, p.67-82, jan./jun. 2012.

CARVALHO, M.B. de; GONÇALVES, C. A; PARDINI, D.J. A felicidade em foco – mensurando conceito metafísico para estratégia governamental e recomendações organizacionais. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, v.3, n.2, p.269-287, maio/ago. 2010.

DÍAZ, E. M.; GUEVARA, R.C.; LIZANA, J.L. Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad em vendedores ambulantes. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.13, n.4, p.693-701, out./dez. 2008.

DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, v.95, n.3, p.542-575, 1984.

FONTENELLE, I. A. Os paradoxos do consumo. *RAE*, v.48, n.3, p.104-105, jul./set. 2008. Resenha de: LIPOVETSKY, G. *A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo*. São Paulo: Cia. das Letras, 2007. 402p.

GIACOMONI, C.H.; SOUZA, L.K. de; HUTZ, C.S. A visão das crianças sobre a felicidade. *Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, São Paulo, v.18, n.1, p.143-150, jan./abr. 2014.

KAHNEMAN, D.; DIENER, E. ; SCWARZ, N. *Well-being: foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation, 2003. 593p.

KALITERNA, L.L.; LARSEN, P.; ZGANEC, N. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Rev. Saúde Pública*, v.38, n. supl.; p.3-10, 2004.

KRAUSE, A Don't worry, be happy? Happiness and reemployment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, v.96, n.?, p.1-20, 2013.

MASCARENHAS, A O. ; BARBOSA, A C. Q. Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período 2000-2010. *RAE*, São Paulo, v.53, n.1, p.035-045, jan./fev. 2013.

MINAYO, M.C.de S.; HARTZ, Z.M. de A ; BUSS, P.M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MOTTA, F.M.V.; MARANHÃO, C.M.S. de A A “felicidade” ilusória dos comedores das flores de lótus – um ensaio sobre as relações entre modernidade, publicidade e resistência. *Revista ADM.MADE*, Rio de Janeiro, v.13, n.1, p.1-19, jan./abr. 2009.

MUELLER, S. P. M. A ciência, o sistema de comunicação científica e a literatura científica. In: CAMPELLO, B. S.; CENDÓN, B. V.; KREMER, J. M. (Orgs.). *Fontes de informação para pesquisadores e profissionais*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000. P.21-34.

NASCENTES, Z. C. *O sumo bem na filosofia prática de Kant*. Curitiba: UFPR/Departamento de Filosofia, 2004. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Orientador: Prof. Dr. Vinícius Figueiredo.

OLIVEIRA, E.F.T. de; GRACIO, M.C.C. Indicadores bibliométricos em ciência da informação: análise dos pesquisadores mais produtivos no tema estudos métricos na base Scopus. *Perspectivas em ciência da informação*, Belo Horizonte, v.16, n.4, p.16-28, out./dez. 2011.

ONUSIC, L. M. Indicações bibliográficas: determinantes e antecedentes do bem-estar e da felicidade. *RAE*, São Paulo, v.53, n.4, p.418, jul./ago. 2013.

PASCHOAL, T. ; TAMAYO, A Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v.7, n.1, p.11-22, 2008.

_____ ; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC*, Curitiba, v.14, n.6, p.1054-1072, Nov./dez. 2010.

PEREIRA, E. C. *Produção científica: temas enfocados nos projetos técnicos do Curso de Especialização em Geoprocessamento da Universidade Federal do Paraná, de 1992 a 2002*. Curitiba: UFPR/DECIGI, 2002. 9p. projeto de pesquisa n. 2002011409.

RYFF, C. D. ; SINGER, B. H. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, v.9, n.1, p.13-39, 2008.

SELIGMAN, M. E. P. *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. ; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, v.5, n.1, p.5-14, 2000.

SEN, A. *Desenvolvimento como liberdade*. New York: Anchor Books, 2000.

SOUSA, J. M. de. *Felicidade laboral e valores organizacionais: o efeito da compatibilidade indivíduo-organização*. Brasília,DF: Instituto de Psicologia/PPG-PSTO, 2013. 74p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Orientador: Profa. Dra. Juliana Barreiros Porto.

SOUSA, J. M. de; PORTO, J. B. Happiness at work: organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v.25, n.61, p.211-220, may/aug. 2015.

TONELLI, M.J.; CALDAS, M.P.; LACOMBE, B.M.B.; TINOCO, T. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. *RAE*, v.43, n.1, p.105-122, jan./fev./mar. 2003.

TURISCO, F.L.; KIRSCHNER, A M. A sociologia da empresa e o FIB empresarial. *RGO- Revista Gestão Organizacional*, v.4, n.2, p.294-310, jul./dez. 2011.

URA, D. K. *An introduction to gross national happiness*. Thimphu, 2009.

_____. *Felicidade interna bruta*. Foz do Iguaçu, 2009.

_____; ALKIRE, S. ; TSHOKI, Z. ; WANGDI, K. *An extensive analysis of GNH Index*. Thimphu: IDRC, 2012.

VASCONCELOS, A F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas. *REAd*, v.10, n.1, p.1-18, jan./fev. 2004.

VEIGA, J. E. da. Indicadores de sustentabilidade. *Estudos Avançados*, v.24, n.68, 2010.

WARR, P. Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: uma perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Madrid, v.29, n.?, p.99-106, 2013.

WITTER, G. P. (Org.). *Produção científica*. Campinas,SP: Ed. Átomo, 1997. 311p.

WUSTER, E. L'Étude scientifique générale de La Terminologie, zone frontaliere entre La linguistique, La logique, l'Ontologie, l'Informatique et lês sciences des choses. In: RONDEAU, G. & FELBER, F. (Org.) *Textes choisis de terminologie*: 1. Fondéments theoriques de La terminologie. Quebec: GIRSTERM, 1981. P.57-114.

www.felicidadeinternabruta.org.br

www.bbc.com/portuguese/noticias/2015

AGRADECIMENTOS

A autora deste estudo agradece à Coordenação do Curso de Especialização/MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano (CEPPAD/DAGA/UFPR) – turma 2014/15, a oportunidade de ter sido bolsista.

Agradece, especialmente, à sua Orientadora – Profa. Dra. Lis A P. Soboll, do Departamento de Psicologia/UFPR, pela amizade e convívio profissional.

Agradece, também, ao Gui (filho amado), pelo suporte computacional.