

FLORESCIMENTO NO TRABALHO? UMA REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA

FLOURISHING AT WORK? A SYSTEMATIC REVIEW AND RESEARCH AGENDA

Michel Barboza Malheiros

Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). E-mail: malheirosmb@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7076-4258>

Taís de Andrade

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). Professora adjunta do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). E-mail: tais0206@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7870-6909>

Gabrielle Loureiro de Ávila Costa

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). Professora na Antônio Meneghetti Faculdade (Restinga Sêca/Brasil). E-mail: gabrielle.adm01@yahoo.com.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6072-548X>

Vanessa Piovesan Rossato

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). E-mail: vanessapiovesan@yahoo.com.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7165-4712>

Roger da Silva Wegner

Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (Santa Maria/Brasil). E-mail: rswegnerr@gmail.com. Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-2034-8034>

Recebido em: 14 de novembro de 2022

Aprovado em: 5 de janeiro de 2023

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

RGD | v. 20 | n. 1 | p. 224-251 | jan./jun. 2023

DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v20i1.3199>

RESUMO

O florescimento no trabalho tem se mostrado como um campo promissor para pesquisas, pois está ligado às noções de bem-estar do indivíduo. Florescer remete ao entendimento de que os indivíduos no trabalho desfrutam da vida boa, alcançam o seu pleno desenvolvimento e apresentam maiores percepções de qualidade de vida. Com isso, o objetivo desta pesquisa consiste em analisar o panorama atual da produção científica internacional sobre florescimento no trabalho, propondo uma agenda de pesquisa. A partir de uma combinação entre revisão sistemática da literatura com análise bibliométrica, foram encontrados 42 artigos que versam sobre o florescimento do indivíduo no ambiente de trabalho. As análises se dividiram em indicadores bibliométricos e indicadores de conteúdo, podendo ser constatada uma evolução do campo a partir de 2005 e três *clusters* de tradições de pesquisa foram encontrados: florescimento e dimensões de bem-estar, bem-estar e engajamento no trabalho. Além disso, lacunas de pesquisas foram identificadas, o que permitiu o delineamento de uma agenda. Implicações teóricas e práticas são discutidas.

Palavras-chave: Florescimento no Trabalho. Revisão Sistemática. Agenda de Pesquisa.

ABSTRACT

Flourishing at work has been shown to be a promising field for research, as it is linked to the individual's notions of well-being. Florescer refers to the understanding that individuals at work enjoy the good life, reach their full development and have greater perceptions of quality of life. Therefore, the aim of this research is to analyze the current panorama of international scientific production on flourishing at work, proposing a research agenda. From a combination of a systematic literature review with a bibliometric analysis, 42 articles were found that deal with the individual flourishing in the work environment. The analyzes were divided into bibliometric indicators and content indicators, showing an evolution of the field from 2005 onwards and three clusters of research traditions were found: flourishing and dimensions of well-being, well-being and engagement at work. In addition, research gaps were identified, which allowed the design of an agenda. Theoretical and practical implications are discussed.

Keywords: Flourishing at Work. Systematic Review. Research Agenda.

1 INTRODUÇÃO

O termo “florescimento” tem sua origem na botânica e se refere ao brotamento das flores (SGARBOSSA; MOZZATO, 2020). Nesse sentido, associado às pessoas e na valorização enquanto trabalhadores, o movimento da Psicologia Positiva, surgido na década de 1990 e fundado por Martin Seligman, busca compreender os aspectos saudáveis dos indivíduos, contrapondo-se à ideia tradicional de que a psicologia é focada somente em aspectos negativos, como doenças mentais e disfunções (BEDIN; ZAMARCHI, 2019; FURTAK; BARNARD, 2021).

Esse movimento deu origem aos Estudos Organizacionais Positivos (EOP) que, da mesma forma, tiveram como enfoque a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, munindo-se das suas forças internas (pessoas) (VASCONCELOS, 2018). Para o referido autor, o tema florescimento ainda carece de investigações no campo dos EOP, mas se tem evidências do crescente interesse acerca do construto, por abordar a ideia de que trabalhadores florescentes são mais engajados e alcançam sensações de bem-estar, apresentando um efeito positivo para o seu trabalho.

De acordo com Rautenbach e Rothmann (2017), indivíduos florescentes se sentem bem no trabalho e evitam a formação de hábitos prejudiciais, pois priorizam a promoção de ações positivas no ambiente laboral. Assim, o florescimento no trabalho acontece quando os trabalhadores experimentam um alto grau de bons relacionamentos interpessoais, otimismo, competências profissionais e satisfação com o trabalho (MENDONÇA *et al.* 2014). O referido construto frequentemente se encontra relacionado ao bem-estar, felicidade, automotivação e satisfação (BAKKER; SANZ-VERGEL, 2013; DEMEROUTI; BAKKER; GEVERS, 2015; ENGELMAN; GONÇALVES, 2016; BEDIN; ZAMARCHI, 2019).

Estudos apontam que o florescimento no trabalho possui influência direta com o engajamento. Ariza-Montes *et al.* (2018) e Erum, Abid e Contreras (2020) descobriram que trabalhadores engajados são mais propensos ao florescimento tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Contudo, estudos anteriores já haviam constatado que o florescimento é afetado pela qualidade das tarefas que os trabalhadores desempenham, que, por sua vez, podem ou não afetar o engajamento (SHELDON *et al.*, 2010).

Assumindo que o trabalho tem um papel central na vida das pessoas e que estas passam grande parte de suas vidas no ambiente de trabalho, a compreensão do florescimento se faz necessária como forma de auxiliar a efetividade organizacional e promover o engajamento (BEDIN; ZAMARCHI, 2019; HUNSAKER; DING, 2022). Além disso, trabalhadores florescentes nutrem relações interpessoais mais saudáveis, desenvolvem competências significativas para o trabalho e dão sentido para a sua vida e a vida dos seus, uma vez que o trabalho é algo que dignifica quem o pratica (BEDIN; ZAMARCHI, 2019; MALHEIROS *et al.*, 2022).

Portanto, considerando a relevância do florescimento no trabalho para os EOP, ainda há uma lacuna no que se refere ao entendimento da temática no ambiente de trabalho e suas nuances no contexto organizacional. Assim, este artigo traz uma revisão da literatura com a seguinte problemática: “Qual é o panorama e os itinerários da produção científica sobre o florescimento no trabalho?”. Assim sendo, o objetivo deste artigo consiste em analisar o panorama e itinerários da produção científica internacional sobre florescimento no trabalho, propondo uma agenda de pesquisa. Ressalta-se que esta revisão sistemática seguiu rigorosamente o protocolo de Tranfield, Denyer e Smart (2003), combinado com o protocolo de análise bibliométrica de Zupic e Čarter (2015). Com isso, a compreensão deste campo nos permitiu identificar lacunas e delinear uma agenda de pesquisa, tecendo contribuições relevantes para a área do florescimento no trabalho, principalmente a nível nacional em que se carece de estudos científicos. Finalmente, os resultados desta revisão, podem servir como um guia para profissionais explorarem os efeitos positivos do florescimento nas organizações e trabalhadores, vislumbrando seus reflexos para a sociedade como um todo.

2 DA BOTÂNICA ÀS ORGANIZAÇÕES: A ORIGEM DO FLORESCIMENTO NO TRABALHO

A Psicologia Positiva buscou desenvolver uma ciência com foco nas emoções positivas, explorando e identificando os efeitos destas emoções (LEITE *et al.*, 2016; ENGELMAN; GONÇALVES, 2016). Somado a isto, os EOP, buscaram compreender os aspectos da felicidade no trabalho e na disposição e construção de ambientes mais saudáveis para se trabalhar (CUNHA; REGO; LOPES, 2013). Nesse domínio, para os autores, as práticas de gestão estão orientadas para a criação de ambientes de trabalho mais ricos do ponto de vista humano, que se traduzem, potencialmente, em maior competitividade. Direcionar a atenção no que é excelente, abundante, virtuoso, positivo e florescente ajuda na compreensão das pessoas, equipes de trabalho, sociedade e organizações de trabalho, como campos potenciais para oportunidades de desenvolvimento (CUNHA; REGO; LOPES, 2013; VASCONCELOS, 2018).

Por essa razão, o florescimento no trabalho despertou a atenção de diversos pesquisadores ao redor do mundo, ao perceberem que este se refere a um estado de saúde mental positivo, no qual os trabalhadores funcionam em dimensões psicológicas e sociais (KEYES; HAIDT, 2003; SILVEIRA-MARTINS *et al.*, 2021). Seligman (2011) introduziu a noção de que o florescimento é um conjunto de atividades que contribuem para o bem-estar e isto só seria alcançado se os trabalhadores experimentassem um alto grau de propósito e significado. Mais tarde, Mendonça *et al.* (2014) pontuaram que o florescimento no trabalho engloba um estado progressivo de bem-estar e satisfação. Desta forma, é notória a similaridade entre o florescimento no trabalho com o bem-estar. Isto pode ser explicado em virtude de as dimensões do

florescimento se referirem ao bem-estar psicológico (autonomia, relação, aprendizagem, competências, significado e propósito), ao bem-estar social (aspectos de aceitação, crescimento social, contribuição social e integração social) e o bem-estar emocional (concebido por afeto positivo e negativo e satisfação no trabalho) (BEDIN; ZAMARCHI, 2019; KIM; BEEHR, 2021).

À vista disso, o florescimento no trabalho estende as ações dos trabalhadores para que eles possam ir além de seus requisitos formais, tendo autonomia para se dispor de pensamentos e ações suficientes para tomar iniciativa e para se concentrar nos interesses coletivos em prol do bem comum (FREDERICKSON; LOSADA, 2005; MALHEIROS *et al.*, 2023). Quando as organizações compreendem os fatores que impedem o florescimento dos trabalhadores, elas podem direcionar propositalmente intervenções para possíveis problemas identificados (REDELINGHUYS; ROTHMANN; BOTHA, 2019a). Em caminho oposto, os autores ainda inferem que, quando estas organizações compreendem os fatores que promovem o florescimento, elas podem desenvolver políticas e práticas de gestão para nutrir e fortalecer o florescimento dos indivíduos nas organizações.

Destarte, na literatura organizacional é possível identificar alguns estudos empíricos que trazem importantes evidências para o campo do referido construto. Rautenbach e Rothmann (2017) e Redelinguys, Rothman e Botha (2019b) buscaram descobrir possíveis antecedentes do florescimento no trabalho, pois de acordo com os autores, investigações sobre os antecedentes são incipientes. Os autores constataram que a liderança autêntica e práticas positivas antecedem o florescimento no trabalho. Já o estudo de Oliveira-Silva e Silva (2015) descobriu que o planejamento e exploração da carreira antecedem o florescimento, principalmente com mediação do comprometimento com a carreira. Finalmente, o estudo de Silveira-Martins *et al.* (2021) constatou uma relação direta e positiva entre o florescimento no trabalho e o desempenho percebido por docentes.

Com isso, é possível identificar evidências positivas sobre as pesquisas envolvendo o florescimento no trabalho e outras variáveis do comportamento organizacional, o que sinaliza contribuições significativas para o campo. Além disso, um ambiente saudável para se trabalhar com práticas de gestão de pessoas eficazes reforça o comprometimento e melhora a qualidade de vida (SILVA; TREIN, 2012; TEIXEIRA, 2022), o que contribui para o florescimento dos trabalhadores (SHRIVASTAVA; ZSOLNAI, 2022).

Ao tecermos essa análise, percebemos a importância do construto para as organizações, como já constatado pela literatura organizacional, porém, vislumbramos os efeitos positivos do florescimento para as pessoas de forma geral como forma de alcançar o bem-estar e florescer em todos os domínios de suas vidas. Estas acepções reforçam nosso argumento sobre a relevância do florescimento no trabalho para os EOP e, por esta razão, acreditamos que a agenda de pesquisa traçada e os itinerários percorridos contribuirão para desenvolvimentos futuros.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo combina uma revisão sistemática com análise bibliométrica, fazendo o uso de multimétodos para análise do campo científico. Assim, foi realizada uma busca na base de dados *Web of Science*, em junho de 2022, considerando os protocolos de Tranfield, Denyer e Smart (2003) e Zupic e Čarter (2015). De acordo com Zupic e Čarter (2015), essa combinação entre uma revisão sistemática e análise bibliométrica viabiliza uma revisão mais confiável da literatura.

Para o primeiro estágio deste artigo, se faz necessário o planejamento da revisão, realizada no desenvolvimento do referencial teórico e também a identificação da necessidade de construção de uma revisão. Neste estágio, foram geradas *strings* de busca ("*flourishing at work**" OR "*flourishing**") AND ("*systematic literature review*" OR "*literature review*" OR "*systematic review*") para averiguar a existência de possíveis revisões sistemáticas envolvendo o construto investigado. Nesta etapa, não foram delimitados limites temporais para se ter maior abrangência considerando as diversas áreas do conhecimento. Nesse sentido, retornaram 107 artigos, sendo estes baixados e lidos na íntegra para averiguar o tipo de revisão que cada um comportava. Após, foram excluídos 103 artigos por não abordarem a temática proposta. Foram encontradas quatro revisões envolvendo o construto. Porém, três revisões sistemáticas eram associadas a outras variáveis e uma revisão era voltada para o florescimento para o contexto organizacional sem a delimitação por área de conhecimento, obtendo resultados voltados para uma perspectiva multidisciplinar. Assim, a realização deste artigo é justificada por abordar o florescimento especificamente no trabalho e por tecer suas nuances com o contexto organizacional, já que neste meio os estudos ainda são incipientes.

O segundo estágio, proposto por Tranfield, Denyer e Smart (2003), refere-se à condução da revisão sistemática. Por ser constatada a existência de RSL sobre o construto, outras três *strings* foram adicionadas ao campo de busca avançada (no título) na *Web of Science*, com a intenção de ampliar as possíveis variações do termo "florescimento no trabalho". Para este estágio, as *strings* ficaram definidas em: "*flourishing*" OR "*flourishing at work*" OR "*workplace flourishing*" OR "*organizational flourishing*". Nesta etapa também não foi delimitado o período temporal, para se ter maior abrangência das publicações sobre o tema. O resultado preliminar retornou 1.240 estudos. Após, foram aplicados filtros por área de conhecimento e tipo documental, totalizando 148 estudos.

Nesse estágio, também há a seleção da literatura que irá compor a amostra final, buscando averiguar sua aderência e relação com o problema de pesquisa estabelecido e o objetivo. Para melhor conduzir essa etapa, foi necessário estabelecer um critério de inclusão, e os que não atenderam este critério foram removidos da amostra (OBREGON *et al.*, 2021). Assim sendo, o critério de inclusão para esta revisão foi o seguinte: i) versar sobre o florescimento no contexto organizacional. Com isso, 106 estudos

foram excluídos por não atenderem ao critério de inclusão. Sendo assim, a amostra final que compõe o *corpus* textual desta revisão corresponde a 42 estudos válidos.

Finalmente, o **terceiro** estágio proposto por Tranfield, Denyer e Smart (2003) tem a elaboração do relatório e divulgação dos resultados, sendo este estágio o que gera conhecimento para uma determinada área, a partir da interpretação dos dados obtidos. Assim, extraímos as informações referentes aos indicadores bibliométricos, baseadas no percurso sugerido por Obregon *et al.* (2021): i) distribuição anual das publicações; ii) autores; iii) título dos estudos; iv) periódicos de publicação; v) número de citações. Uma segunda etapa foi realizada, seguindo o percurso dos mesmos autores, tecendo análises de indicadores de conteúdo dos artigos por meio de: i) palavras-chave; ii) objetivos; iii) abordagem; iv) principais contribuições; e, por fim, construção de uma agenda de pesquisa. Para as análises, foram utilizadas figuras geradas pelos *softwares* *VOSviewer* e *Excel*. O uso do *VOSviewer* permitiu a construção de *clusters* de visualização de rede de agrupamento de palavras e rede de colaboração entre países (VAN ECK; WALTMAN, 2010). A Tabela 1 sintetiza o processo de revisão sistemática.

Tabela 1 – Síntese do processo de revisão sistemática

Estágios	Revisão Sistemática da Literatura (RSL) (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003)	Análise Bibliométrica (ZUPIC; ČARTER, 2015)	Etapas da pesquisa: Indicadores bibliométricos e de conteúdo (OBREGON <i>et al.</i> , 2021)
Estágio 1: Planejamento e identificação de revisões	Identificação da existência de revisões e planejamento da revisão	Definição do problema, objetivo de pesquisa e base de dados. Optou-se por não estabelecer limite temporal na <i>Web of Science</i> . TS=(((<i>"flourishing at work"</i> OR <i>"flourishing"</i>) AND (<i>"systematic literature review" OR "literature review" OR "systematic review"</i>))) 107 resultados. Excluídas 103 revisões e identificadas na literatura 4 RSL, com outras abordagens.	Objetivo: analisar o panorama atual da produção científica internacional, possibilitando a estrutura de futuras direções para pesquisa. Método: RSL e análise bibliométrica.

<p>Estágio 2: Condução da RSL. Busca na base de dados, triagem e elegibilidade</p>	<p>Identificação dos estudos e aderência ao critério de inclusão definido</p>	<p>Definição das <i>strings</i> de busca. Definição dos filtros aplicados. Critério de busca. Artigos incluídos e excluídos. Amostra final que compõe o <i>corpus</i> textual da RSL.</p>	<p>Web of Science: T1=(((“flourishing*” OR “flourishing at work*” OR “workplace flourishing*” OR “organizational flourishing*”))) n=1.240 - Filtros: <i>Document types: “Articles”;</i> <i>Research area: Management or Business or Psychology Applied or Psychology Multidisciplinary</i> n=148 Critério de inclusão: “Versar sobre florescimento no contexto organizacional” Excluídos: n=106 Amostra final: n=42 artigos válidos</p>
<p>Estágio 3: Acesso, análise, interpretação e divulgação dos resultados</p>	<p>Análise e disseminação dos resultados e proposição de agenda de pesquisa.</p>	<p>Escolha de <i>softwares</i> para as análises: <i>VOSviewer</i> e <i>Excel</i>. Descrição e interpretação dos dados obtidos.</p>	<p>Indicadores bibliométricos: Distribuição anual das publicações, autores, títulos dos estudos, periódicos, número de citações, áreas de pesquisa e países de origem. Indicadores de conteúdo: Palavras-chave, objetivos e principais contribuições. Análises de citação, rede de agrupamento de palavras e rede de colaboração.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores

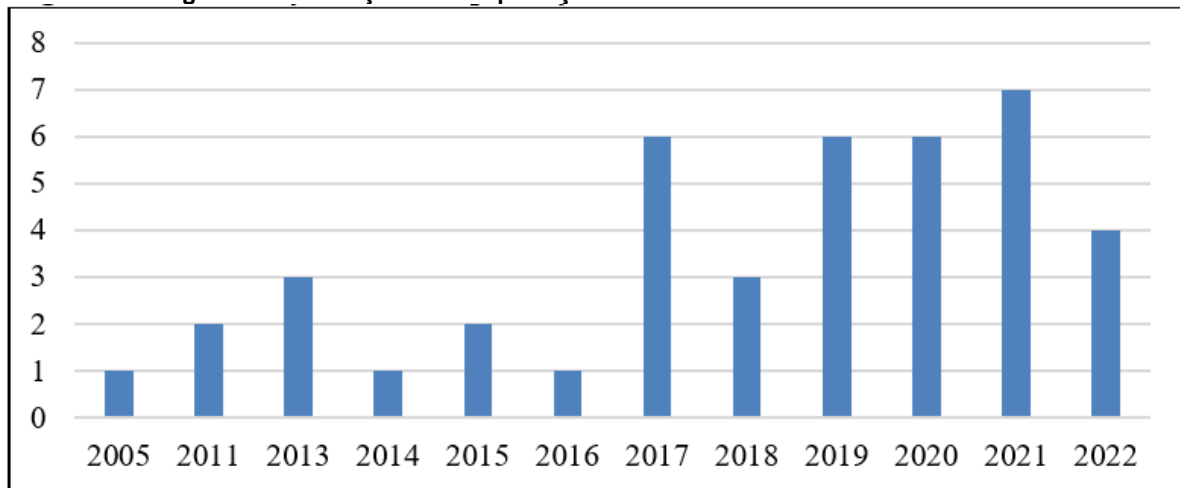
Após a apresentação do percurso metodológico são expostos os resultados da pesquisa. Na seção seguinte, são analisados e discutidos os resultados obtidos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 INDICADORES BIBLIOMÉTRICOS DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

Com a intenção de analisar a distribuição anual das produções científicas que compõem o *corpus* textual, a Figura 1 vislumbra a evolução das publicações sobre florescimento no trabalho.

Figura 1 – Distribuição anual da produção científica sobre florescimento no trabalho

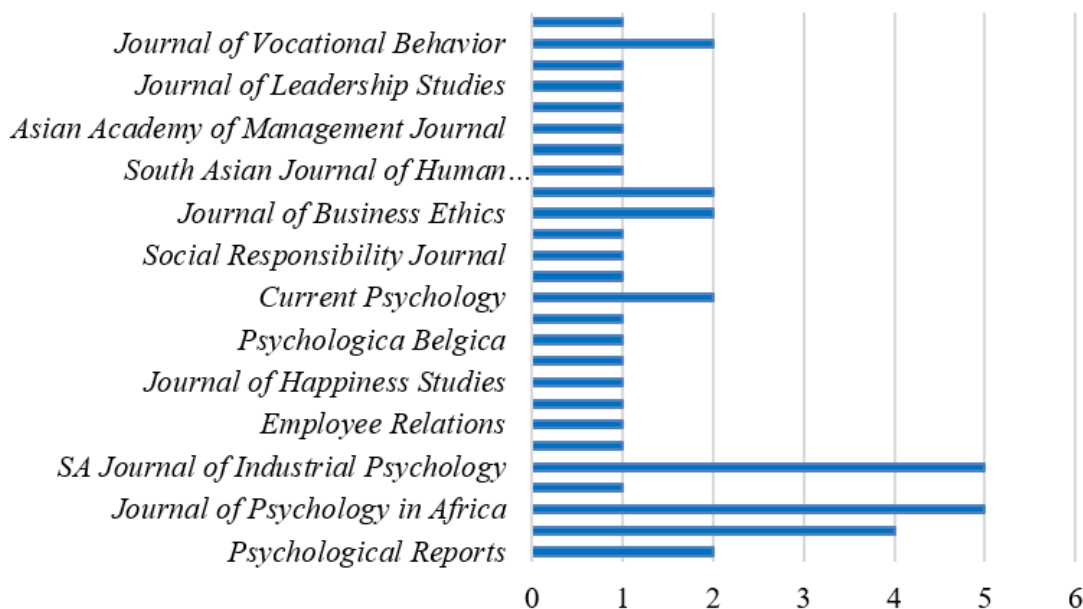


Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à distribuição anual das pesquisas envolvendo o construto florescimento no trabalho, é possível observar que a primeira pesquisa aconteceu em 2005 e a segunda pesquisa só aconteceu seis anos depois. Entre os anos de 2013 e 2016 se percebe uma oscilação de publicações científicas sobre o construto. Só a partir de 2017 que as publicações começaram a crescer, oscilando apenas no ano de 2018. Em 2021 se tem o maior período de publicações científicas sobre o florescimento voltado para as organizações de trabalho. De modo geral, é possível inferir o crescente interesse de investigações do construto para o contexto organizacional, visto que é uma área carente de pesquisas. O interesse envolvendo o florescimento no trabalho também se deve à preocupação por uma gestão mais humanizada.

Seguindo as análises dos indicadores bibliométricos da produção científica internacional, na Figura 2, é possível observar os periódicos de publicação dos estudos.

Figura 2 – Periódicos que mais publicaram sobre florescimento no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

Os resultados revelaram 26 periódicos que concentram as 42 publicações envolvendo o florescimento no trabalho, sendo que a Figura 2 vislumbra as mais expressivas. As revistas com o maior número de publicações se concentram no *Journal of Industrial Psychology* e *Journal of Psychology in Africa*, ambas com cinco publicações cada. A revista *Frontiers in Psychology* possui quatro publicações sobre o construto. Já os *Journal of Positive Psychology*, *Journal of Business Ethics*, *Current Psychology* e *Psychological Reports* comportam duas publicações cada. Assim sendo, é possível verificar a predominância de revistas advindas da área da Psicologia. É plausível inferir que a Psicologia possui grandes pesquisas voltadas para o ambiente de trabalho. Assim, estes periódicos servem de inspiração para a submissão de futuras pesquisas científicas de autores que busquem compreender o florescimento no trabalho e suas nuances com outros elementos do comportamento organizacional.

No que se refere à análise dos autores e títulos, a Tabela 2 elucida estes achados. Considerando o volume de estudos do *corpus* textual, para esta análise, serão utilizados os top cinco mais citados. Este critério foi estabelecido em razão de se compreender que estes são os mais representativos do *corpus*.

Tabela 2 – Autores e títulos dos artigos sobre florescimento no trabalho

Ordem	Autores/Ano	Títulos	Citações
1	Fredricskon e Losada (2005)	<i>Positive affect and the complex dynamics of human flourishing</i>	1054
2	Bakker e Sanz-Vergel (2013)	<i>Weekly work engagement and flourishing: the role of hidrance and challenge job demands</i>	196
3	Demerouti, Bakker e Gevers (2015)	<i>Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing</i>	195
4	Colbert, Bono e Purvanova (2016)	<i>Flourishing via workplace relationships: moving beyond instrumental support</i>	137
5	Ouweneel, Le Blanc e Schaufeli (2011)	<i>Flourishing students: a longitudinal study on positive emoticons, personal resources and study engagement</i>	125

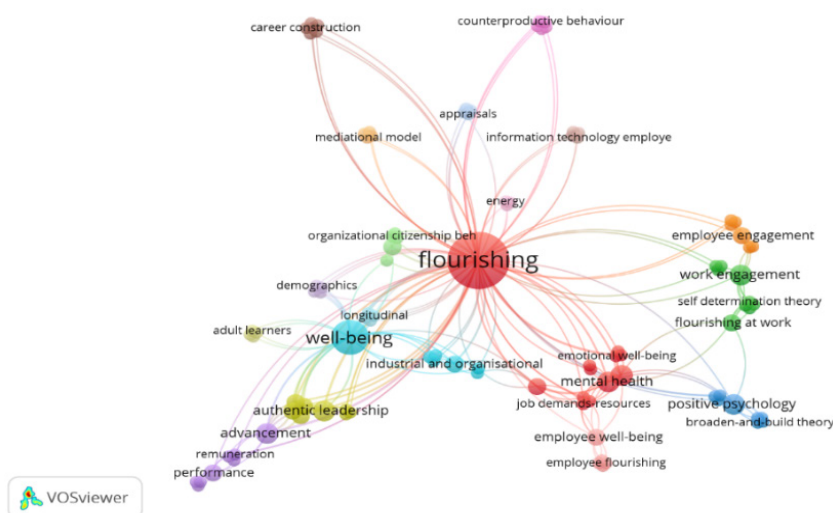
Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 2 apresenta os cinco estudos mais citados do total da amostra. O estudo com maior número de citações (1054) é intitulado "*Positive affect and the complex dynamics of human flourishing*", dos autores Fredricskon e Losada (2005). Esse estudo aborda a teoria das emoções e de desempenho de equipes, prevendo, a partir disso, o desenvolvimento de afeto positivo e afeto negativo em associação com o bem-estar e o florescimento. Já o segundo estudo mais citado (196), de Bakker e Sanz-Vergel (2013), e o terceiro estudo mais citado (195), de Demerouti, Bakker e Gevers (2015), buscaram explorar o florescimento com o engajamento no trabalho. Estes estudos constataram relações positivas entre os construtos, sinalizando que ambos são balizadores do bem-estar e florescimento dos trabalhadores.

4.2 INDICADORES DE CONTEÚDO DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

Para a realização desta análise, foi utilizada a técnica de agrupamento, para a identificação de ligação entre palavras do *corpus* textual (VAN ECK; WALTMAN, 2010). Assim sendo, é possível observar na Figura 3 as linhas que conectam as palavras mais relevantes dentro de cada agrupamento.

Figura 3 – Rede de agrupamento de palavras



Fonte: Dados da pesquisa

Assim sendo, é possível identificar a criação de 18 *clusters* com tendências de pesquisa. Pode-se observar que o campo do florescimento é abrangente e possui fortes ligações com diversos temas voltados para o ambiente organizacional, principalmente em abordagens associadas a temas como *well-being* (bem-estar), *mental health* (saúde mental) e aspectos relacionados ao *employee engagement* (engajamento do trabalhador) e *work engagement* (engajamento no trabalho). Para fins de análise, considerando o grande número de *clusters*, para esta revisão, serão considerados os três *clusters* mais expressivos da rede de agrupamento.

O primeiro *cluster* (vermelho) foi denominado de “florescimento e abordagens de bem-estar”, visto que está associado diretamente a estudos que envolvem abordagens do bem-estar e da saúde mental. O segundo *cluster* (azul claro), foi denominado de “bem-estar”, por concentrar estudos ligados ao bem-estar em contextos organizacionais e industriais. Já o terceiro *cluster* (verde) foi denominado de “engajamento no trabalho”, já que os termos mais representativos envolvem estudos de engajamento e florescimento no trabalho.

A partir da criação dos quatro *clusters*, é iniciada a etapa de análise dos artigos que compõem cada *cluster*. Algumas categorias analíticas foram definidas, para melhor delimitar a análise dos dados, a saber: i) objetivo; ii) abordagem do estudo; iii) principais contribuições. Esta análise também permite compreender o estado da arte do construto. O Quadro 1 elucida esta etapa.

Quadro 1 – Análise de conteúdo dos artigos que compõem os três clusters e estado da arte

Autores/Ano	Título	Objetivo	Abordagem	Principais contribuições
Cluster 1: florescimento e dimensões de bem-estar				
Redelinghuys e Rothmann (2020)	<i>Exploring the prevalence of workplace flourishing amongst teachers over time</i>	Determinar se o florescimento no trabalho de professores é de natureza não estática e se os níveis de funcionamento dos trabalhadores podem flutuar positiva ou negativamente ao longo do tempo.	Quantitativo	Os professores experimentam níveis notáveis de florescimento ao decorrer do tempo. Devido ao impacto que o florescimento no trabalho pode ter no desempenho e na retenção individual, é importante que as organizações monitorem continuamente os níveis de funcionamento de seus trabalhadores.
Kleyhans et al. (2022)	<i>Authentic Leadership, Trust (in the Leader), and Flourishing: Does Precariousness Matter?</i>	Explorar a relação entre liderança autêntica e florescimento, considerando o efeito indireto da confiança no líder como potencialmente moderado pela sobrecarga de trabalho.	Quantitativo	A liderança autêntica foi um preditor do florescimento por meio da confiança no líder. A sobrecarga de trabalho não moderou a relação entre a confiança no líder e o florescimento.
Silveyra et al. (2021)	<i>Human Flourishing: An Enabler of Entrepreneurial Intention in Latin American Students</i>	Propor uma relação causal entre o nível de florescimento humano (FH) dos alunos e sua intenção empreendedora (IE) e o papel de mediação da autoeficácia empreendedora (AEE).	Quantitativo	Os resultados revelam que o FH aumenta IE e a AEE. A AEE impacta positivamente a IE, e a AEE do aluno media parcialmente a relação entre FH e IE.
Mesurado et al. (2021)	<i>The development and initial validation of a multidimensional flourishing scale</i>	Desenvolver uma Escala Multidimensional de Florescimento e estudar a sua validação psicométrica a partir de três estudos.	Quantitativo	A escala é psicometricamente válida, e possui um forte coeficiente de confiabilidade de consistência interna.

<p>Kim e Beehr (2020)</p>	<p><i>Thriving on Demand: Challenging Work Results in Employee Flourishing Through Appraisals and Resources</i></p>	<p>Propor e testar um modelo em que as demandas de trabalho influenciam dois recursos (senso de valor próprio e significado do trabalho) por meio de processos de avaliação, e os recursos contribuem para o florescimento dos trabalhadores em suas vidas.</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>Os resultados mostram um efeito de transbordamento e estende a pesquisa de bem-estar, fornecendo evidências de que os recursos criados por experiências organizacionais positivas contribuíram para promover o bem-estar geral positivo na vida dos trabalhadores na forma de florescimento.</p>
<p>Graafland e Wells (2021)</p>	<p><i>In Adam Smith's Own Words: The Role of Virtues in the Relationship Between Free Market Economies and Societal Flourishing. A Semantic Network Data-Mining Approach</i></p>	<p>Investigar o que Smith realmente tinha a dizer sobre a relação entre as instituições de livre mercado e as virtudes morais dos indivíduos e, em segundo lugar, sobre a relação adicional entre virtudes e florescimento.</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>Smith prestou muita atenção à dependência de uma sociedade florescente das virtudes, incluindo as virtudes não-auto-relativas da justiça e da benevolência, e também se preocupou com sua fragilidade diante da mudança de incentivos e condições sociais da sociedade comercial.</p>
<p>Van Rensburg, Rothmann e Diedericks (2018)</p>	<p><i>Job demands and resources: Flourishing and job performance in South African universities of technology settings</i></p>	<p>Investigar até que ponto as demandas de trabalho e os recursos percebidos influenciaram o florescimento e desempenho no trabalho entre professores das universidades sul-africanas de tecnologia.</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>Os resultados indicaram que recursos de trabalho previam o florescimento. A clareza do papel e o florescimento previam o desempenho no trabalho. A disponibilidade de recursos foi positivamente associada ao florescimento e ao desempenho.</p>
<p>Cluster 2: bem-estar</p>				
<p>Silveira-Martins et al. (2021)</p>	<p><i>Organisational flourishing and performance: research with professors from a public university</i></p>	<p>Confrontar o florescimento organizacional com o desempenho percebido pelos docentes de uma universidade pública federal do estado do Rio Grande do Sul, Brasil.</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>Os resultados mostram uma relação positiva entre o florescimento organizacional e o desempenho percebido pelos docentes, estando de acordo com as indicações da literatura.</p>

Hunsaker e Ding (2022)	<i>Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction</i>	Explorar o papel do florescimento do trabalhador como um mecanismo para explicar a relação entre a espiritualidade e o comportamento inovador no trabalho. Além disso, o estudo investiga como a relação entre a espiritualidade e o comportamento inovador é moderada pela satisfação percebida.	Quantitativo	A espiritualidade no local de trabalho previu positivamente o comportamento inovador dos trabalhadores. O florescimento e a satisfação no local de trabalho mediaram e moderaram a relação entre a espiritualidade e a inovação dos trabalhadores.
Furtak e Barnard (2021)	<i>Flourishing in trying circumstances: A hermeneutic phenomenological exploration of volunteer well-being</i>	Explorar as experiências de vida profissional de voluntários para melhor compreender as manifestações de bem-estar (florescimento) no contexto do trabalho voluntário	Qualitativo	Guiados pelo “florescimento no trabalho”, quatro temas foram coconstruídos a partir dos dados: aprender e crescer em competência, demonstrar um estado de espírito engajado, exibir bem-estar emocional e sentir-se socialmente integrado e conectado.
Lee et al. (2021)	<i>Self-assessed importance of domains of flourishing: Demographics and correlations with well-being</i>	Examinar o suporte para seis domínios florescentes – saúde emocional, saúde física, propósito, força de caráter, conexão social e segurança financeira.	Quantitativo	Mulheres e homens classificaram os seis domínios na mesma ordem. As mulheres têm uma classificação mais alta do que os homens. Ter uma prática espiritual diária foi o mais forte preditor de importância para todos os domínios, exceto a segurança financeira. A importância dos domínios de bem-estar foi associada à experiência autorreferida dos domínios de bem-estar. A importância das forças de caráter teve as maiores correlações com a experiência de todos os domínios.

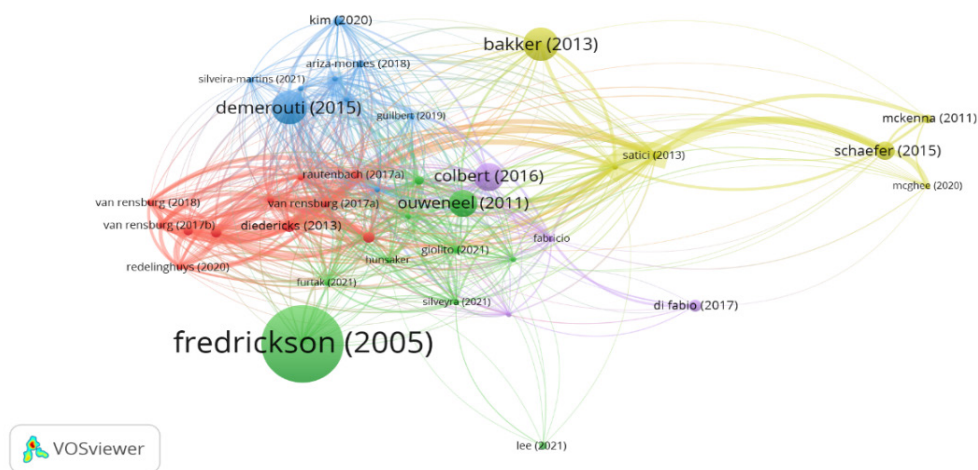
Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli (2011)	<i>Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement</i>	Testar um ciclo de ganho de emoções positivas, recursos pessoais e envolvimento com o estudo.	Quantitativo	Emoções positivas, recursos pessoais e envolvimento com o estudo estão mutuamente relacionados.
McKenna e Biloslavo (2011)	<i>Human flourishing as a foundation for a new sustainability oriented business school curriculum: Open questions and possible answers</i>	Explorar a base neo-aristotélica, propondo que a <i>eudaimonia</i> (florescimento humano) é como uma teleologia e divide a atividade humana, particularmente a aprendizagem, em <i>technē</i> (habilidades práticas) e <i>phronesis</i> (experiência e <i>insight</i>)	Qualitativo	Ao desenvolver virtudes intelectuais, afetivas e morais, os estudantes de administração podem atingir uma meta-virtude de <i>phronesis</i> , que fornece uma capacidade potencial para lidar com a incerteza. Os princípios da sabedoria da prática social fornecem a base de um currículo de sustentabilidade proposto.
Cluster 3: engajamento no trabalho				
Ariza-Montes et al. (2018)	<i>Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: The Moderating Role of Human Values</i>	Identificar os fatores que afetam a relação entre o engajamento no trabalho e o florescimento em organizações de trabalho religiosas.	Quantitativo	Quanto mais as monjas estão engajadas em seu trabalho (ação social para servir as pessoas mais pobres e desfavorecidas), mais elas florescem em seu ambiente de trabalho e em suas vidas pessoais.
Erum, Abid e Contreras (2020)	<i>The calling of employees and work engagement: the role of flourishing at work</i>	Explorar se a vocação dos trabalhadores está relacionada ao engajamento no trabalho e observar se o florescimento exerce um papel mediador nessa relação proposta.	Quantitativo	A vocação é um fator psicológico crítico do engajamento no trabalho, explicando cerca de 30% de variação e é valioso para moldar o florescimento dos trabalhadores.
Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019a)	<i>Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes</i>	Explorar as relações entre adequação pessoa-ambiente, florescimento no trabalho (FT), intenção de sair (IS), desempenho na função (DF) e comportamento de cidadania organizacional (CCO).	Quantitativo	O ajuste pessoa-ambiente se associa positivamente ao FT. O FT se relaciona negativamente com a IS, enquanto se relaciona positivamente com o DF e o CCO. O ajuste pessoa-ambiente afetou indiretamente o DF e o CCO via FT.

<p>Bakker e Sanz-Vergel (2013)</p>	<p><i>Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands</i></p>	<p>Examinar se enfermeiros de saúde domiciliar são engajados no trabalho e mantêm o seu bem-estar psicológico</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>As demandas emocionas do trabalho facilitam a manutenção do bem-estar psicológico e engajamento.</p>
<p>Demerouti, Bakker e Gevers (2015)</p>	<p><i>Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing</i></p>	<p>Investigar se a elaboração de demandas e recursos de trabalho se relaciona positivamente com o comportamento extrapapel (e.g. desempenho contextual e criatividade), por meio do engajamento e do florescimento no trabalho.</p>	<p>Quantitativo</p>	<p>A busca de recursos teve uma relação indireta positiva com o desempenho contextual por meio do engajamento no trabalho e com a criatividade por meio do engajamento e florescimento no trabalho. A redução de demandas teve relações indiretas negativas com o desempenho contextual e a criatividade por meio do engajamento no trabalho.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores

Considerando as análises até aqui, é possível perceber a relevância dos estudos sobre FT com enfoque na saúde do trabalhador e na busca em manter e nutrir ambientes de trabalho mais saudáveis. Partindo disso, na Figura 4, é exposto o acoplamento bibliográfico dos artigos, que permite medir a relação entre artigos com base no número de referências em comum (VAN ECK; WALTMAN, 2010).

Figura 4 – Acoplamento bibliográfico entre os artigos



Fonte: Dados da pesquisa

A Figura 4 ilustra o acoplamento bibliográfico para os estudos sobre florescimento no trabalho. De acordo com Grácio (2016), quanto maior o item de referência em comum, mais acoplados se encontram, apresentando proximidade teórica ou metodológica em seu *corpus* textual. Assim sendo, o estudo de Fredrickson e Losada (2005) possui uma ligação significativa e com maior destaque, representado pelo *cluster* verde, sendo a sua ligação referente a 27 estudos com força de ligação igual a 7,0 e que concentram publicações sobre florescimento à luz da psicologia positiva, contexto de trabalho e engajamento no trabalho, dando destaque aos efeitos positivos do florescimento no engajamento.

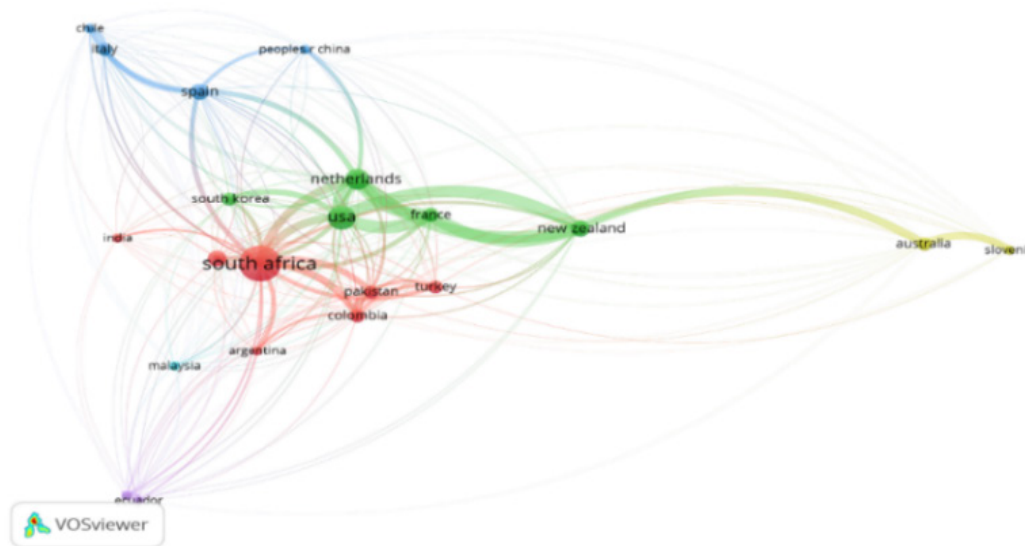
Em análise análoga, e tendo como base o *cluster* verde, o estudo com maior força de ligação do acoplamento refere-se ao estudo de Van Rensburg (2017), identificado no *cluster* vermelho, sendo este ligado a 36 estudos e com força de ligação de 41,00. Estudos neste *cluster* concentram pesquisas do florescimento associadas ao suporte social e à intenção de sair dos trabalhadores. Os estudos nesta rede de ligação possuem abordagem mista (quantitativa e qualitativa).

Demerouti, Bakker e Gevers (2015), identificados no *cluster* azul, possuem 32 ligações com força total de 30,00, concentrando estudos de FT, engajamento, performance e comprometimento. Ambos os estudos, por outro lado, possuem abordagem quantitativa com utilização de técnicas como análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais para condução das análises.

Também foi possível analisar a colaboração entre países e pesquisadores sobre a produção científica sobre FT. É plausível destacar que os efeitos de uma rede não necessariamente estão limitados à colaboração entre estudiosos (YIN *et al.*, 2006). Os referidos autores explicam que esta rede também é influenciada pelos arranjos institucionais que possuem influência no fluxo de conhecimento de uma determinada área.

Assim sendo, na Figura 4, é possível identificar esta rede de colaboração.

Figura 4 – Rede de colaboração entre países



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com Ynalvez e Shrum (2011), a colaboração científica também está associada à produtividade. Sendo assim, a Figura 4 apresenta três principais redes de colaboração. A primeira rede, apresentada na cor vermelha, revela a África do Sul como líder da rede composta por países como Brasil, Turquia, Paquistão, Colômbia, Argentina e Índia. Nesta rede, concentram-se os estudos focados no engajamento no trabalho, práticas organizacionais positivas e antecedentes do florescimento no trabalho. A segunda rede, apresentada na cor verde e formada predominantemente pela Holanda, é composta por países como Estados Unidos, França, Nova Zelândia e Coreia do Sul. Nesta rede, é plausível mencionar o foco de estudos direcionados a fatores associados com o florescimento, como bem-estar e liderança. Por fim, a rede representada pela Espanha, apresentada na cor azul, é composta por países como Chile, Itália, Espanha e China. Nesta rede, há uma concentração de estudos referentes a escalas de florescimento no trabalho. De modo geral, é possível inferir que dos 21 países vislumbrados na Figura 4, África do Sul, Espanha, Holanda e Nova Zelândia possuem parceria com todos os países. Por outro lado, as maiores forças de colaboração estão entre Estados Unidos (força de ligação em 315.27), França (força de ligação em 189.73), Nova Zelândia (força de ligação em 282.7) e Holanda (força de ligação em 276.52), indicado nas linhas mais grossas da rede de colaboração. Dentre esses países, a Nova Zelândia possui como meta o compartilhamento e formulação de políticas de bem-estar e florescimento para o desenvolvimento do país (SHRIVASTAVA; ZSOLNAI, 2022), o que pode justificar a força de produção científica.

4.3 FLORESCENDO NO TRABALHO, PARA ONDE VAMOS AGORA? PROPOSTA DE UMA AGENDA DE PESQUISA

Considerando que os aspectos positivos têm menor ênfase nas investigações científicas do que os aspectos negativos (como doenças mentais e sofrimento no trabalho), é possível tecer alguns direcionamentos futuros à luz dos Estudos Organizacionais Positivos. Estes direcionamentos se referem às lacunas encontradas nesta revisão.

Primeiro, não foram identificados os antecedentes do florescimento no trabalho, sendo esta etapa fundamental para melhor compreensão do que pode ou não anteceder este estado nos trabalhadores. Com exceção dos estudos de Rautenback e Rothmann (2017) e Redelinghuys, Rothman e Botha (2019b), que descobriram que as práticas positivas vivenciadas no trabalho e liderança autêntica antecede o florescimento no trabalho, nenhum outro estudo buscou explorar este campo. Considerando o *corpus* desta revisão, foi possível descobrir que o florescimento no trabalho antecede outras variáveis do comportamento organizacional, como é o caso dos comportamentos de cidadania organizacional. Assim, a primeira proposta para estudos é a identificação dos antecedentes do florescimento no trabalho, tanto na esfera privada quanto na esfera pública.

Segundo, foi possível perceber que os estudos envolvendo os construtos se concentram tanto em países de primeiro mundo quanto em países de terceiro mundo, o que demonstra diferentes perspectivas e realidades acerca do florescimento no trabalho. Estudos comparativos, visando identificar as principais diferenças entre trabalhadores nestes países são bem-vindos, pois podem fornecer *insights* e características de como o florescimento acontece em diferentes contextos.

Terceiro, uma significativa parcela de estudos buscou identificar associações do florescimento no trabalho com o bem-estar e engajamento, o que resultou em evidências válidas para o contexto organizacional no que se refere aos seus efeitos positivos. Porém, poucos avanços foram feitos no sentido de verificar os efeitos do florescimento para além do bem-estar e engajamento, considerando, principalmente, que estudos tratam o florescimento como sinônimo de bem-estar. Nesta condição, são sugeridos estudos que visem identificar possíveis efeitos do florescimento na satisfação, qualidade de vida, comprometimento, virtudes e vínculos organizacionais e se isto resulta em maior produtividade a nível individual e organizacional.

Quarto, foi identificado um estudo (MCKENNA; BILOSLAVO, 2011) propondo a sustentabilidade como uma característica viável para o florescimento organizacional. Sugerimos, para direcionamentos futuros, que esta é uma linha de investigação bastante promissora e que merece atenção de pesquisadores,

principalmente por abordar um tema atual e que coloca no centro das atenções a reputação corporativa e social das organizações de trabalho: a sustentabilidade.

Quinto, estudar modelos estruturais complexos para testar hipóteses parece ser um caminho bastante promissor. Sugere-se, desta forma, a construção de modelos integrativos e testes empíricos do florescimento no trabalho com outras variáveis do comportamento organizacional (e.g. inteligência emocional, virtudes organizacionais, comportamentos de cidadania organizacional, resiliência no trabalho, valores no trabalho, sentido e significado do trabalho e espiritualidade) e, até mesmo, com variáveis estratégicas (e.g. práticas de recursos humanos e marketing). Nesse sentido, aspectos culturais ou de variáveis de gênero também podem ser considerados, como variáveis moderadoras ou mediadores, que podem contribuir para explicar estes modelos.

Sexto, estudos sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho têm ganhado destaque no campo organizacional por buscar compreender que o trabalhador é um ser espiritual e possui aspirações pessoais para serem atendidas por meio do trabalho. Ao adicionar o florescimento a esta perspectiva, os trabalhadores podem ter maior satisfação no trabalho (HUNSAKR; DING, 2022). Deste modo, sugere-se a realização de estudos sobre florescimento e espiritualidade no trabalho, como forma de compreender a dimensão humana dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho mais saudáveis, pautados na cooperação, em práticas mais positivas, permitindo a autorreflexão do indivíduo e equipes de trabalho mais engajadas e comprometidas.

Por fim, considerando uma gama significativa de estudos quantitativos, também é sugerida a realização de estudos com uma linha mais interpretativista e construtivista, com preferência a métodos qualitativos, com vistas a identificar elementos com maior profundidade para melhor explicar e/ou debater sobre florescimento no trabalho e suas nuances com o contexto organizacional, vislumbrando suas contribuições não só para as organizações, mas também para a ciência e sociedade em geral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo consistiu em analisar o panorama da produção científica internacional sobre florescimento no trabalho, com a proposição de uma agenda de pesquisa. Devido ao grande interesse da comunidade científica em torno deste construto como um propulsor do bem-estar dos trabalhadores, foi constatada uma evolução considerável neste campo, assim como três tendências de pesquisa do campo puderam ser identificadas.

Apesar do interesse recente pelo tema, este é um campo em desenvolvimento para o campo da gestão à luz dos EOP. Além disso, nossos resultados sinalizam o impacto positivo do florescimento sobre

o engajamento do indivíduo, destacando a necessidade de as organizações acompanharem os níveis de florescimento de seus trabalhadores, uma vez que o processo de “florescer” ocorre ao longo do tempo e está sujeito à influência das emoções positivas dos trabalhadores, percepções de bem-estar e satisfação.

Promover caminhos e práticas mais eficazes de gestão de pessoas coloca em pauta uma mudança de pensamento de gestores ao reconhecer que ações positivas devem ser nutridas no ambiente de trabalho como forma de prevenir doenças causadas pela sobrecarga de trabalho. Por meio desta revisão, ponderamos que trabalhadores adoecidos são menos propensos ao florescimento. Além disso, nossos resultados exploram a natureza positiva do florescimento e desafios se revelam para o campo da gestão: “é possível florescer em qualquer contexto de trabalho?”; “será que em organizações de trabalho mais precarizado, os trabalhadores conseguiriam florescer?”

Por conseguinte, nossa pesquisa traz contribuições para este campo de pesquisa. Em termos teóricos, esta revisão apresenta lacunas de pesquisas, revelando caminhos que podem ser desbravados para aperfeiçoar o avanço progressivo do campo. Além disso, nossos resultados revelam que o florescimento é uma variável que contribui para a saúde dos trabalhadores e para a promoção de ambientes mais saudáveis para se trabalhar, tal como preconizam os EOP. Ainda, o campo do florescimento no trabalho se revela como uma variável organizacional que promove o bem-estar e o engajamento dos trabalhadores.

Em termos práticos e/ou gerenciais, nossa pesquisa pode servir como um diagnóstico para gestores, no sentido de identificar que dimensões do trabalho podem influenciar no florescimento dos trabalhadores, podendo delinear práticas e políticas de gestão de pessoas que considerem as necessidades dos indivíduos em termos de aperfeiçoamento profissional, busca por propósito de vida, autonomia frente ao trabalho e maior proatividade. Ainda, gestores podem se conscientizar de que, para atingir o pleno desenvolvimento dos trabalhadores, requer tempo, além de que se faz necessário que o ambiente de trabalho seja saudável e atenda igualmente às necessidades de todos.

No que se refere às limitações desse artigo, mencionamos a utilização de uma única base de dados, que, para a nossa proposta, pareceu-nos mais adequada. Porém, não foram esgotadas as análises e identificação de pesquisas científicas sobre o construto, pois não foram analisados anais de eventos, *e-books* ou qualquer outra forma de publicação.

Reforçamos investigações sobre o florescimento no trabalho considerando aspectos éticos e culturais na relação entre trabalhadores e organizações. Outra proposta viável para ser investigada é identificar se a cultura organizacional influencia na promoção do florescimento do trabalho, visto que esta é uma variável organizacional que pode justificar razões que levam organizações a negligenciarem aspectos mais humanos na rotina de trabalho. A pandemia da covid-19 e as mudanças no trabalho também precisam ser exploradas, haja vista os seus reflexos para a vida organizacional.

Ademais, uma reflexão final é cabível. Seligman (2011) menciona que é possível dizer sim para as emoções positivas, é possível dizer sim para um maior e melhor envolvimento com as pessoas, é possível dizer sim ao crescimento humano e é possível dizer sim para realizações positivas. Pois, afinal, de que outra forma é possível florescer na vida e no trabalho?

NOTA:

Agradecemos ao apoio recebido da CAPES para o desenvolvimento desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ARIZA-MONTES, A.; MOLINA-SÁNCHEZ, H.; RAMIREZ-SOBRINO, J.; GIORGI, G. Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: the moderating role of human values. **Frontiers in Psychology**, v. 9, n. 1, p. 1-11, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01874>. Acesso em: 08 jul. 2022.
- BAKKER, A. B.; SANZ-VERGEL, A. I. Weekly work engagement and flourishing: the role of hindrance and challenge job demands. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 3, p. 397-409, 2013. Disponível em: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>. Acesso em: 10 ago. 2022.
- BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M. Florescimento no trabalho: revisão integrativa da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 549-554, 2019. Disponível em: <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15093>. Acesso em: 06 jul. 2022.
- COLBERT, A. E.; BONO, J. E.; PURVANOVA, R. K. Flourishing via Workplace Relationships: moving beyond instrumental support. **Academy of Management Journal**, v. 59, n. 4, p. 1199-1223, 2016. Disponível em: <http://doi.org/10.5465/amj.2014.0506>. Acesso em: 09 set. 2022.
- CUNHA, M. P. e; REGO, A.; LOPES, M. P. Comportamento Organizacional Positivo. **Análise Psicológica**, v. 31, n. 4, p. 313-328, 2013. Disponível em: <http://doi.org/10.14417/ap.804>. Acesso em: 13 ago. 2022.
- DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; GEVERS, J. M. P. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishin. **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 87-96, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>. Acesso em: 19 set. 2022.
- ENGELMAN, R. M.; GONÇALVES, M. A. Emoções, criatividade e inovação: reflexões sobre esta relação. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 13, n. 2, p. 37-49, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.25112/rgd.v13i2.515>. Acesso em: 05 out. 2022.

ERUM, H.; ABID, G.; CONTRERAS, F. The calling of employees and work engagement: the role of flourishing at work. **Business, Management And Education**, v. 18, n. 1, p. 1-13, 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.3846/bme.2020.11430>. Acesso em: 22 jul. 2022.

FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. **American Psychologist**, v. 60, n. 7, p. 678-686, 2005. Disponível em: <http://doi.org/10.1037/0003-066x.60.7.678>. Acesso em: 28 set. 2022.

FURTAK, A.; BARNARD, A. Flourishing in Trying Circumstances: A Hermeneutic Phenomenological Exploration of Volunteer Well-Being. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 47, n. 1, p. 1-12, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1809>. Acesso em: 18 out. 2022.

GRAAFLAND, J.; WELLS, T. R. In Adam Smith's Own Words: The Role of Virtues in the Relationship Between Free Market Economies and Societal Flourishing, A Semantic Network Data-Mining Approach. **Journal of Business Ethics**, v. 172, p. 31-42, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04521-5>. Acesso em: 12 jul. 2022.

GRÁCIO, M. C. C. Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 21, n. 47, p. 82-99, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2016v21n47p82>. Acesso em: 05 ago. 2022.

HUNSAKER, W. D.; DING, W. Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Role of Employee Flourishing and Workplace Satisfaction. **Employee Relations: The International Journal**, v. ahead-of-print, n. ahead-of-print, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-01-2021-0032>. Acesso em: 07 nov. 2022.

KEYES, C. L.; HAIDT, J. **Flourishing**: positive psychology and the life well lived. Washington, DC: American Psychological Association, 2003.

KIM, M.; BEEHR, T. A. Thriving on demand: challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. **International Journal Of Stress Management**, v. 27, n. 2, p. 111-125, 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.1037/str0000135>. Acesso em: 21 jul. 2022.

KLEYNHANS, D. J.; HEYNS, M. M.; STANDER, M. W.; BEER, L. T. Authentic Leadership, Trust (in the Leader), and Flourishing: Does Precariousness Matter? **Frontiers in Psychology**, v. 12, n. 5, p. 759-798, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.798759>. Acesso em: 23 set. 2022.

LEITE, A. M. A. A.; BRAGA, C. S. C.; CANHOLI JÚNIOR, C.; LIMA, T. C. B de; REBOUÇAS, S. M. D. P. Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. **Gestão & Regionalidade**, v. 32,

n. 95, p. 90-107, 2016. Disponível em: <http://doi.org/10.13037/gr.vol32n95.2884>. Acesso em: 29 nov. 2022.

LEE, M. T.; BIALOWOLSKI, P.; WEZIAK-BIALOWOLSKA, D.; MOONEY, K. D.; LERNER, P. J.; MCNEELY, E.; VANDERWEELE, T. J. Self-assessed importance of domains of flourishing: demographics and correlations with well-being. **The Journal Of Positive Psychology**, v. 16, n. 1, p. 137-144, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/17439760.2020.1716050>. Acesso em: 16 ago. 2022.

MALHEIROS, M. B.; ANDRADE, T. de; ROSSATO, V. P.; ESTIVALETE, V. de F. B.; COSTA, G. L. de A. Proposição de um Modelo Teórico de Análise entre os Comportamentos de Cidadania Organizacional, Espiritualidade e Satisfação no Ambiente de Trabalho. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 16, n. 1. p. 76-97, 2022.

MALHEIROS, M. B.; ANDRADE, T. de; FERREIRA, T. F.; COSTA, G. L. de Á. Correlação entre comportamentos de cidadania organizacional, espiritualidade e satisfação: estudo em uma prefeitura do RS. **Revista Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 06-22, 2023. Disponível em: <http://doi.org/10.22277/rgo.v16i1.676>. Acesso em: 08 set. 2022.

MCKENNA, B.; BILOSLAVO, R. Human flourishing as a foundation for a new sustainability oriented business school curriculum: open questions and possible answers. **Journal of Management & Organization**, v. 17, n. 5, p. 691-710, 2013. Disponível em: <http://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.5.691>. Acesso em: 14 jul. 2022.

MENDONÇA, H.; CAETANO, A.; FERREIRA, M.; SOUSA, I. F.; SILVA, A. J. Florescimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 172-177.

MESURADO, B.; CRESPO, R. F.; RODRÍGUEZ, O.; DEBELJUH, P.; CARLIER, S. I. The Development and Initial Validation of a Multidimensional Flourishing Scale. **Current Psychology**, v. 40, n. 1, p. 454-463, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9957-9>. Acesso em: 22 jul. 2022.

OBREGON, S. L.; LOPES, L. F. D.; KACZAM, F.; VEIGA, C. P. da; SILVA, W. V da. Religiosity, Spirituality and Work: a systematic literature review and research directions. **Journal of Business Ethics**, v. 1, n. 1, p. 1-23, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.1007/s10551-021-04856-7>. Acesso em: 21 ago. 2022.

OLIVEIRA-SILVA, L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 2, p. 197-205, 2015. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/1413-82712019240103>. Acesso em: 03 ago. 2022.

OUWENEEL, E.; BLANC, P. M. L.; SCHAUFELI, W. B. Flourishing students: a longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. **The Journal of Positive Psychology**, v. 6, n. 2, p. 142-153, 2011. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/17439760.2011.558847>. Acesso em: 06 ago. 2022.

RAUTENBACH, C.; ROTHMANN, S. Antecedents of flourishing at work in a fast-moving consumer goods company. **Journal of Psychology in Africa**, v. 27, n. 3, p. 227-234, 2017. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/14330237.2017.1321846>. Acesso em: 09 out. 2022.

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S. Exploring the Prevalence of Workplace Flourishing amongst Teachers over Time. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 46, p. 1-7, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1764>. Acesso em: 10 out. 2022.

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S.; BOTHA, E. Workplace flourishing: measurement, antecedents and outcomes. **Sa Journal of Industrial Psychology**, v. 45, n. 1, p. 1-11, 2019a. Disponível em: <http://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>. Acesso em: 07 jul. 2022.

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S.; BOTHA, E. Flourishing-at-Work: the role of positive organizational practices. **Psychological Reports**, v. 122, n. 2, p. 609-631, 2019b. Disponível em: <http://doi.org/10.1177/0033294118757935>. Acesso em: 02 jul. 2022.

SHELDON, K. M.; ABAD, N.; FERGUSON, Y.; GUNZ, A.; HOUSER-MARKO, L.; NICHOLS, C. P.; LYUBOMIRSKY, S. Persistent pursuit of need-satisfying goals leads to increased happiness: a 6-month experimental longitudinal study. **Motivation and Emotion**, v. 34, n. 1, p. 39-48, 2010. Disponível em: <http://doi.org/10.1007/s11031-009-9153-1>. Acesso em: 04 nov. 2022.

SELIGMAN, M. **Florescer**: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. Quais razões para o flourishing at work? Revisão integrativa da literatura. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 7, p. 32-46, 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i3.52152>. Acesso em: 08 ago. 2022.

SHRIVASTAVA, P.; ZSOLNAI, L. Wellbeing oriented organizations: connecting human flourishing with ecological regeneration. **Business Ethics, The Environment & Responsibility**, v. 31, n. 2, p. 386-397, 2022. Disponível em: <http://doi.org/10.1111/beer.12421>. Acesso em: 18 ago. 2022.

SILVA, L. S. da; TREIN, F. A. Comprometimento e qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre bibliotecários do setor público. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 19, n. 1, p. 61-71, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.25112/rgd.v9i1.1006>. Acesso em: 06 nov. 2022.

SILVEIRA-MARTINS, E.; RAASCH, M.; GOMES, C. C.; DELEVADOVE, O. A. Z.; LEITE, F. K. Organisational Flourishing and Performance: Research with Professors from a Public University. **International Journal of Business Performance Management**, v. 22, n. 1, p. 59-74, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2021.112140>. Acesso em: 05 nov. 2022.

SILVEYRA, G.; RODRÍGUEZ-ACEVES, L.; CHARLES-LEIJA, H.; SAIZ-ÁLVAREZ, J. M. Human Flourishing: An Enabler of Entrepreneurial Intention in Latin American Students. **European Business Review**, v. 33, n. 6, p. 999-1018, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2020-0283>. Acesso em: 28 nov. 2022.

TEIXEIRA, R. Gestão de recursos humanos internacional e isomorfismo em companhias multinacionais: uma revisão integrativa de literatura. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 19, n. 1, p. 57-79, 2022. Disponível em: <http://doi.org/10.25112/rgd.v19i1.2639>. Acesso em: 23 nov. 2022.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>. Acesso em: 19 ago. 2022.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, v. 84, n. 2, p. 523-538, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>. Acesso em: 20 jul. 2022.

VAN RENSBURG, C. J.; ROTHMANN, S.; DIEDERICKS, E. Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting. **Journal of Psychology in Africa**, v. 27, n. 5, p. 412-419, 2017. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/14330237.2017.1379661>. Acesso em: 29 set. 2022.

VAN RENSBURG, J. C.; ROTHMANN, C.; DIEDERICKS, E. Job Demands and Resources: Flourishing and Job Performance in South African Universities of Technology Settings. **Journal of Psychology in Africa**, v. 28, n. 4, p. 291-297, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.1080/14330237.2017.1379661>. Acesso em: 21 set. 2022.

VASCONCELOS, A. F. Positive organizational scholarship concept: an overview and future studies. **Read. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 85-128, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/1413-2311.179.67731>. Acesso em: 08 ago. 2022.

YIN, L. C.; KRETSCHMER, H.; HANNEMAN, R. A.; LIU, Z. Y. Connection and stratification in research collaboration: An analysis of the COLLNET network. **Information Processing & Management**, v. 42, n. 6, p. 1599-1613, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2006.03.021>. Acesso em: 28 nov. 2022.

YNALVEZ, M. A.; SHRUM, W. M. Professional networks, scientific collaboration, and publication productivity in resource-constrained research institutions in a developing country. **Research Policy**, v. 40, n. 2, p. 204-216 2011. Disponível em: <http://doi.org/10.1016/j.respol.2010.10.004>. Acesso em: 08 set. 2022.

ZUPIC, I.; ČATER, T. Bibliometric Methods in Management and Organization. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 3, p. 429-472, 2014. Disponível em: <http://doi.org/10.1177/1094428114562629>. Acesso em: 08 ago. 2022.