



MOTIVOS QUE LEVAM OS TRABALHADORES AO FLORESCIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

*REASONS FOR WORKERS TO FLOURISHING IN THE WORKPLACE: AN INTEGRATIVE
LITERATURE REVIEW*

Maira Sgarbossa 

Universidade de Passo Fundo – UPF, RS, Brasil, maira.sgarbossa@hotmail.com

Anelise Rebelato Mozzato 

Universidade de Passo Fundo – UPF, RS, Brasil, anerebe@upf.br

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v8i1.3424>

Recebido em: 12/07/2019

Aceito em: 11/10/2019

Resumo: O florescimento no trabalho é um conceito advindo da psicologia positiva e está associado à percepção de emoções positivas, como o bem-estar e satisfação. Entende-se que estes sentimentos são aqueles que os trabalhadores buscam em suas vidas profissionais. Assim, os trabalhadores que florescem no trabalho tendem a empenhar-se e, por conseguinte, desempenham melhor suas funções, assim como expressam sentimentos positivos em relação à organização profissional que integram. Dada a importância registrada do tema, esta pesquisa teve por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura de estudos relacionados aos motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho. Portanto foram considerados os últimos dez anos. Foram realizadas buscas em quatro bases de dados (Web of Science, Scopus, ScienceDirect e Scielo). Seguindo os critérios de seleção, foram trabalhados doze artigos dos quais analisou-se o delineamento, participantes, instrumentos e objetivos, assim como os resultados e os motivos que desencadeiam o florescimento no trabalho. Os achados mostram a necessidade de ampliação dos estudos que abordem o tema sendo possível ter melhor compreensão dos motivos que levam o trabalhador ao florescimento e suas implicações positivas no contexto organizacional.

Palavras-chave: Florescimento no trabalho. Ambiente de Trabalho. Bem-Estar. Revisão Integrativa.

Abstract: Flourishing at work is a concept stemming from positive psychology and is associated with the perception of positive emotions such as well-being and satisfaction. It is understood that these feelings are those that workers seek in their professional lives. Thus, workers who flourish at work tend to engage and therefore perform their jobs better, as well as expressing positive feelings about their professional organization. Given the registered importance of the theme, this research aimed to perform an integrative literature review of studies related to the reasons that lead workers to flourish in the workplace. Therefore were considered the last ten years. Searches were performed in four databases (Web of Science, Scopus, ScienceDirect and Scielo). Following the selection criteria, twelve articles were worked out, which analyzed the design, participants, instruments and objectives, as well as the results and reasons that trigger the flowering in the work. The findings show the need for further studies that address the theme and it is possible to have a better understanding of the reasons that lead workers to flourishing and their positive implications in the organizational context.

Keywords: Flourishing at work. Workplace. Welfare. Integrative Review.

1 Introdução

Inserido no contexto de valorização do indivíduo como importante fonte de desenvolvimento organizacional, encontra-se o movimento da psicologia positiva, que trabalha essencialmente com as virtudes dos indivíduos para atingir estado de bem-estar e pleno desenvolvimento, o então chamado florescimento (do inglês, “flourishing”).

O termo florescimento tem origem na botânica e refere-se ao brotamento das flores, quando elas desabrocham, desenvolvem-se e florescem. Esse entendimento associado às pessoas vem das teorias humanísticas que compreendem o florescimento como um estado de sentimentos e funcionamento positivo, no qual o sujeito apresenta um bom funcionamento social e emocional (MENDONÇA et al. 2014).

No contexto de trabalho, o florescimento está relacionado a uma condição de prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar, surgindo no momento em que afetos positivos superam o número de afetos negativos, promovendo um ajuste emocional positivo. O florescimento ocorre quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com colegas, competências profissionais, satisfação consigo mesmo e com a perspectiva profissional (MENDONÇA et al. 2014).

Ainda com pouca pesquisa na área de ciências sócias aplicadas, o florescimento no trabalho representa um aspecto que tem recebido cada vez mais atenção no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho. Surgiu recentemente, como resultado da evidência de que há aspectos positivos sobre os negativos e que os profissionais podem florescer no seu ambiente de trabalho, sentindo prazer, bem-estar, reconhecimento e crescimento dentro da organização em que atua. Deste modo, o interesse no florescimento, associado não só ao indivíduo, como também ao trabalho e à vida, é consistente com o crescente corpo de pesquisas acerca do comportamento organizacional positivo (CAMERON; DUTTON; QUINN, 2003).

Na visão de Hupert e So (2009) os indivíduos que estão em florescimento aprendem efetivamente, trabalham produtivamente, tem melhores relacionamentos sociais, gostam de contribuir para sua comunidade e tem melhor saúde e maior expectativa de vida.

Para mensuração do florescimento no contexto do trabalho, foi desenvolvida por Siqueira (2014), a escala de florescimento no trabalho (EFLOT), na qual resultados altos de escores da escala indicam que os trabalhadores tem uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional.

Além disso, alto escore como resultado indica também, que os trabalhadores têm o sentimento, de que por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e se tornar pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado (SIQUEIRA, 2014).

Considerando a importância do florescimento no contexto de trabalho, e da recente conceitualização do termo, é de extrema valia identificar quais motivos levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, a fim de fomentar tais agentes na busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional. Nesse sentido, esta pesquisa teve por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura, abrangendo estudos dos últimos dez anos sobre os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, com o intuito de responder a seguinte questão: Quais os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho?

A presente revisão integrativa da literatura se estabelece em quatro partes, inicialmente será apresentada uma breve revisão bibliográfica sobre florescimento no trabalho, na sequência será apresentada a metodologia, a análise dos resultados e por fim as considerações finais do estudo, as limitações da pesquisa e as indicações para pesquisas futuras.

2 Florescimento no trabalho

O tema florescimento no trabalho tem conquistado cada vez mais importância no domínio dos comportamentos positivos no trabalho. Advindo da psicologia positiva, desenvolve uma ciência voltada para as emoções positivas, objetivando a identificação dos efeitos destas emoções (LEITE et al., 2016). Tais emoções são consideradas por Fredrickson (1998) como sentimentos de alegria, interesse, contentamento e amor, que podem ser usufruídas em situações de oportunidades ou ameaças. Emergindo da psicologia positiva, o comportamento organizacional positivo surge com o objetivo de estudar as condições psicológicas individuais positivas, que estão relacionadas ao bem estar dos funcionários nas organizações e acabam por influenciar no desempenho funcional dos mesmos.

No mesmo sentido da psicologia positiva, o florescimento surge como a soma de sentir-se bem e agir de forma eficaz, sendo considerado uma medida de bem-estar subjetiva (HUPPERT; SO, 2009). Seguindo neste pensamento, Mendonça et al. (2014) remete o termo florescimento - oriundo da botânica - a um significado de prosperidade, desenvolvimento, além de um estado de satisfação e bem-estar.

Huppert e So (2009) acreditam que um indivíduo pode ser considerado florescente quando percebe que a sua vida está indo bem. Já Diehl, Hay e Berg (2011), defendem que o indivíduo necessita experimentar três vezes mais sentimentos positivos do que negativos para que se esteja em florescimento.

A teoria do bem-estar (florescimento) proposta por Seligman (2011) é composta de cinco elementos: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização, destes elementos, a emoção positiva e o engajamento, são os únicos que são subjetivos, ou seja, dependem apenas da percepção do trabalhador, os demais são analisados através da realidade apresentada por cada indivíduo.

Investigar os fatores que estão associados ao florescimento dos trabalhadores, é de extrema importância, assim como propor procedimentos que ajudem a promover o florescimento. Uma das razões para se investigar o florescimento dos indivíduos, é que estes tendem a trabalhar melhor, terem melhores relações sociais, são mais propensos a contribuir para a sua comunidade, além de melhorar sua saúde e a sua expectativa de vida (HUPPERT, 2009).

Os estudos sobre o florescimento no trabalho são recentes e buscam compreender as experiências positivas vivenciadas no contexto do trabalho (SIQUEIRA, 2014), ele está ligado, a prosperidade e

desenvolvimento, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso, a aprendizagem, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Sheldon et al. (2010) defendem que o florescimento é afetado pelo tipo ou qualidade das atividades em que o indivíduo se engaja, de forma que a positividade das experiências e a possibilidade de perseguir metas pessoais aumentariam os níveis de florescimento.

A vida profissional dos indivíduos é um aspecto importante do bem-estar positivo, quando o trabalho tem para estes um papel importante em suas vidas (SIQUEIRA, 2014). Nessa percepção, o autor ainda afirma que profissionais com alto florescimento no trabalho, podem obter uma boa vida além de tornarem-se mais otimistas em relação ao futuro, sendo que esta concepção remete a um estado positivo vivenciado pelo trabalhador, movido pela satisfação e seu envolvimento com o trabalho, além do sentimento positivo dirigido à empresa que o emprega. Segundo as teorias organizacionais é importante que os trabalhadores sejam auxiliados em aumentar sua satisfação e seu bem-estar subjetivo, reduzindo assim o estresse no trabalho (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

Ao encontro de tal relevância, é de extrema valia identificar quais motivos levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, a fim de fomentar tais agentes na busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional.

3 Metodologia

O método utilizado foi a revisão integrativa da literatura, a qual se utiliza de estudos empíricos ou teóricos para fornecer a compreensão de um tema particular, analisando pesquisas anteriores como forma de obter o conhecimento. A revisão possibilita um resumo de estudos já publicados e busca gerar novos conhecimentos (BOTELHO; DE ALMEIDA; MACEDO, 2011). A operacionalização de uma revisão integrativa pressupõe os seguintes passos: seleção de uma questão temática norteadora e suas hipóteses, estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão da amostra, definição de características dos estudos primários, análise de dados, interpretação dos resultados obtidos e apresentação da revisão (ganong, 1987).

A questão de pesquisa que norteou este estudo foi: Quais os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho?

O levantamento bibliográfico foi efetuado pela Internet, circunscrevendo a produção científica nacional e internacional ao período de 2009 a 2019, indexada nas bases de dados *Wef of Science*, *Scopus*, *ScienceDirect* e *Scielo*. Com o objetivo de localizar artigos que abordassem o tema florescimento no trabalho, foram realizadas duas buscas nas referidas bases com os seguintes descritores: busca 1: “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*”; e busca 2: “*flourishing at work*”.

Os critérios de inclusão foram: artigos, revisões e *journals*. Os critérios de exclusão foram: teses, livros e artigos que não tratassem do florescimento no contexto do trabalho.

Na base de dados *Wef of Science*, para a busca 1 com os descritores “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*” foram encontrados na busca geral 11 artigos, mas com a aplicação dos referidos filtros de inclusão, restaram 9 artigos. Na busca 2, com os descritores “*flourishing at work*” fora encontrado 3 artigos, apenas nos anos de 2017 (2 artigos) e 2019 (1 artigo), que permaceram com a aplicação dos filtros de exclusão.

Na base de dados *Scopus* para a busca 1, foram encontrados na busca geral 15 artigos, restando 11 após a aplicação dos filtros de exclusão. Já para a busca 2, foram localizados 14 artigos na busca geral, cuja aplicação dos descritores apresentaram resultados apenas no período de 2009 a 2011, que após filtrados pelos critérios pré-estabelecidos restaram 8 artigos.

Na base de dados *ScienceDirect* para a busca 1 foram encontrados 108 artigos na busca geral, permanecendo 40 artigos após a aplicação dos filtros de inclusão. Para a busca 2, localizaram-se 64 artigos contendo os descritores estabelecidos na busca geral, restando 22 após os critérios de exclusão.

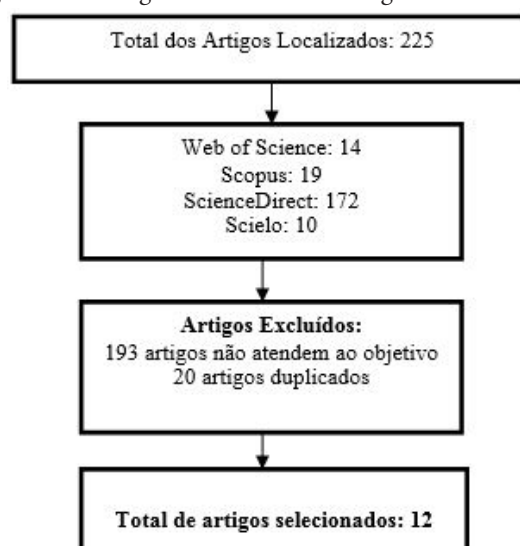
Na base de dados *Scielo* para a busca 1 não foram encontrados estudos com os termos “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*”, já para a busca 2 utilizando os termos “*flourishing at work*” foram encontrados 10 artigos, apenas nos períodos de 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2018 e 2019 que após aplicação dos filtros de exclusão restaram 8 artigos.

A primeira busca realizada com os descritores “*flourishing at work*” OR “*organizational flourishing*” resultou em 134 artigos que após aplicação dos filtros de exclusão restaram 60 artigos. Já a segunda busca com os descritores “*flourishing at work*” localizou-se 91 artigos, restando 41 para análise após aplicação dos filtros de exclusão.

Sendo assim, do total de 225 artigos localizados, restaram 101 artigos após a filtragem de acordo com os critérios estabelecidos. Verificaram-se os artigos a fim de remover as duplicadas, a qual detectou a duplicação de 20 artigos. Frente a esse resultado, permaneceram 81 artigos que após realização da leitura do título e resumo apenas 12 artigos foram selecionados para a leitura e análise de conteúdo por se tratarem do florescimento no contexto do trabalho e atender o objetivo da pesquisa.

Para maior compreensão da estratégia de busca foi construído um fluxograma (FIGURA 1) ilustrando como se sucedeu a escolha dos artigos que compuseram a amostra desta revisão integrativa.

Figura 1 – Fluxograma da busca dos artigos nas bases dados



Fonte: Autora (2019).

Para operacionalizar a análise, elaborou-se um formulário de identificação que foi preenchido para cada artigo da amostra, permitindo a organização de informações relativas à sua identificação e dos autores, ano da publicação, instrumentos utilizados para o levantamento dos dados, objetivos das

pesquisas, resultados, bem como os fatores que motivaram os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho.

4 Resultados e Discussões

Considerando-se os artigos selecionados foi possível realizar um levantamento do ano, número de autores de cada pesquisa, delineamentos utilizados, instrumentos, participantes, objetivos e resultados dos estudos, e principalmente, dos motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho. Tais resultados encontrados são apresentados nas tabelas a seguir. Inicia-se com a Tabela 1, na qual demonstra o título dos artigos, os autores e o ano de publicação dos artigos selecionados para a revisão.

Tabela 1 – Título, autores e ano dos artigos analisados

	Título	Autores	Ano
1	Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands.	Bakker, A. B. Sanz-Vergel, A. I.	2013
2	Florescimento no trabalho: Interfaces com comportamentos de carreira.	Oliveira-Silva, L. C. Silva, A. P. D. S. S	2015
3	Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing.	Demerouti, E. Bakker, A. B. Gevers, J.M. P.	2015
4	Supervisor support, flowering and intention to leave in a higher education environment.	Van Rensburg, C.J Rothmann, S. Diedericks, E	2017
5	Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa.	Janse van, R.C Rothmann, S Diedericks, E	2017
6	Family resources and flowering at work: the role of fundamental self-assessments.	Gabardo-Martins, L. M. D. Ferreira, M. C. Valentini, F.	2017
7	Background of flowering at work in a fast moving consumer goods business.	Rautenbach, C. Rothmann, S.	2017
8	Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values.	Ariza-Montes, A. Molina-Sánchez, H. Ramirez-Sobrinho, J. Giorgi, G.	2018
9	Job demands and resources: Flourishing and job performance in south african universities of technology settings.	Rensburg, C.J.V Rothmann, S. Diedericks, E.	2018
10	Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model.	Du, D Derks, D. Bakker, AB	2018
11	Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices.	Redelinghuys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019
12	Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes.	Redelinghuys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Em relação ao ano de publicação dos estudos, a qual delimitou um período de dez anos, deixou evidente uma lacuna de publicações de quatro anos (2009 a 2012 sem publicações sobre o tema de acordo com o objetivo estabelecido). A partir de então, nota-se que de 2013 (uma pesquisa publicada) a 2015 (dois pesquisas publicadas) tem-se uma lacuna de um ano sem publicações sobre o tema, a qual permanece em 2016 (não teve artigos publicados). O interesse sobre o tema ganhou magnitude nos anos de 2017 (quatro artigos publicados) e 2018 (três artigos publicados), sendo no presente ano (2019) dois artigos publicados. Tal evidência pode indicar uma veemência sobre o tema até então com poucas publicações, em relação à área das ciências sociais aplicadas.

Quanto ao idioma no qual os artigos foram publicados, constatou-se que apenas um foi redigido na língua portuguesa e os demais (11) em língua inglesa, o que leva a concluir que os estudos sobre o tema florescimento no trabalho apesar de terem recebido cada vez mais atenção no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho, sua pesquisa ainda é restrita no Brasil ao se comparar com outros países, como por exemplo, aqueles onde a predominância é a língua inglesa. Além disso, a totalidade dos artigos revisados foi publicada em periódicos internacionais – *Journals*.

Em relação ao número de autores dos artigos selecionados, predominaram aqueles redigidos por três autores (8 artigos), em seguida apareceram artigos elaborados por dois autores (3 artigos) e por fim aqueles escritos por quatro autores (1 artigo).

Na totalidade dos artigos utilizou-se o delineamento quantitativo. O instrumento mais utilizado para a coleta dos dados nas pesquisas foi o questionário, cujas respostas foram avaliadas mediante escalas, com uma variação de duas até cinco escalas por pesquisas, além, da utilização de métricas estatísticas. A escala mais utilizada, foi a de Florescimento no Trabalho (EFLOT) ou *Flourishing at Work*, proposta por Mendonça et al. (2014), que investiga a autoimagem que o trabalhador possui de suas competências, seu envolvimento e suas contribuições no ambiente de trabalho. Além disso, a escala abrange os afetos positivos, o relacionamento interpessoal e o otimismo acerca do futuro, essenciais para que o indivíduo experimente o florescimento.

Com relação aos participantes, as pesquisas atingiram: 120 enfermeiros, 142 freiras, 149 profissionais já concentrados no mercado de trabalho, 258 educadores e professores de ensino secundário, 366 pais trabalhadores, 339 professores e funcionários, 519 psicólogos e 779 trabalhadores de uma empresa de bens de consumo. Sendo assim, é possível evidenciar que as amostras variaram de 120 a 779 participantes de diversas ocupações, os quais foram avaliados frente à capacidade e motivos que os levam a florescer no ambiente de trabalho, sob diversas condições. Tais informações são demonstradas na Tabela 2.

Tabela 2 – Delineamento, Instrumentos e Participantes

Delineamento	Instrumento	Participantes
1	Quantitativo Questionário, avaliando as respostas por meio de estimativas estatísticas.	120 enfermeiros assistenciais domiciliares
2	Quantitativo Escala de florescimento no trabalho (EFLOT, Mendonça et al.,2014). Escala de comprometimento com a carreira (Bastos,1994). Escala de planejamento de carreira (Oliveira, 2011) e Escala de exploração de carreira (Teixeira, 2010).	149 profissionais, a maioria com até 45 anos de idade e, em média, sete anos de experiência profissional.
3	Quantitativo Escala Flourishing-at-Work Short Form (FAWS-SF: Rautenbach, 2015), Job Demand- Escala de Recursos (JDRS: Rothmann, Mostert, & Strydom, 2006) e a Escala de Desempenho no Trabalho (JPS: Goodman & Svyantek, 1999).	339 professores de três universidades de tecnologia, com média de 45 anos de idade e 5 anos de emprego.
4	Quantitativo Entrevista, avaliando os resultados por meio da Escala (SBS; Fouché, 2015), Flourishing-at-Work Scale– Short Form (FAWS-SF; Rautenbach, 2015) e Rotatividade Escala de Intenção (TIS; Sjöberg & Sverke, 2000).	339 acadêmicos de três universidades de tecnologia.
5	Quantitativo Questionário, avaliando as respostas por meio de três escalas de ajuste de percepção: Greguras e Diefendorff (2009), O FAWS (Rautenbach, 2015) e Escala de Intenção de Rotatividade (TIS; Sjöberg & Sverke, 2000).	Amostra de conveniência de 339 funcionários acadêmicos de três universidades de tecnologia da África do Sul.
6	Quantitativo Modelo de Recursos do Work-Home Resources (Dez Brummelhuis & Bakker, 2012.) Modelagem de Equações Estruturais.	519 psicólogos brasileiros de ambos os sexos.
7	Quantitativo Formulário de Escala de Flourishing-at-Work-Short, Escala de Recursos de Demanda de Emprego, uma subescala da Interação Work-Home da Pesquisa (Nijmegen) e Questionário de Liderança Autêntica.	779 empregados em uma empresa de bens de consumo de rápido movimento na África do Sul.
8	Quantitativo Questionário: administrado através da plataforma Google Form, Escala (UWES) .Subescala do bem-estar de Diener et al. (2010). Estatísticas descritivas.	142 freiras de uma congregação religiosa de âmbito internacional/católica.
9	Quantitativo Escala Flourishing-at-Work Short Form (FAWS-SF: Rautenbach, 2015), Job Demand- Escala de Recursos (JDRS: Rothmann, Mostert, & Strydom,2006) e a Escala de Desempenho	339 professores de três universidades de tecnologia, com média de 45 anos de idade e 5 anos de emprego
10	Quantitativo Questionário, Escala Florescente de oito itens (Diener et al., 2010) Programa de Afeto Positivo e Negativo Mackinnon et al.,1999) Inventário de Ruminação (McIntosh & Martin, 1992)	366 pais trabalhadores chineses.
11	Quantitativo Escala FAWS-SF engloba três dimensões: EWB, PWB e SWB. Escala de Intenção de Rotatividade (Sjöberg & Sverke, 2000) Escala de Comportamento In-Role (Williams & Anderson, 1991) Escala OCB (S Rothmann, 2010) Questionário de Práticas Positivas.	258 educadores do ensino secundário na província de Gauteng, na África do Sul.
12	Quantitativo Escala de Flourishing-at-Work (FAWS; Rautenbach, 2015). Escala de Ajuste Percebido (PFS; Cable & DeRue, 2002). Escala de Intenção de Rotatividade (Sjöberg & Sverke, 2000). Escala Comportamental In-role (Williams & Anderson, 1991). Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (OCBS; Rothmann, 2010)	258 professores do ensino secundário.

Fonte: Elaborado pela Autora (2019).

Na Tabela 3 apresentam-se os objetivos das pesquisas analisadas e os principais resultados obtidos com tal pesquisa.

Tabela 3 – Objetivos e Resultados dos artigos avaliados

Objetivos	Resultados
<p>1 Avaliar se a pressão do trabalho e as demandas emocionais sofridas pelos enfermeiros são tratadas como obstáculos ou desafios.</p>	<p>As descobertas mostram que recursos pessoais (auto eficácia e otimismo) têm uma relação positiva com o envolvimento no trabalho nas semanas em que as exigências emocionais são altas, mostrando pela primeira vez evidências temporais para a interação estatística entre recursos pessoais e demandas emocionais, e oferecendo evidências do modelo JD-R ampliando para o engajamento no trabalho. Essa interação também é consistente com as diferenças individuais nas auto avaliações centrais, podendo desempenhar um papel significativo na forma como as pessoas respondem às demandas de trabalho e florescem.</p>
<p>2 Investigar de que forma comportamentos de carreira se relacionam com o florescimento no trabalho.</p>	<p>Foram testadas quatro hipóteses que propuseram relações entre exploração de carreira, planejamento de carreira, comprometimento com a carreira e o florescimento no trabalho. Os resultados indicaram que o planejamento e a exploração da carreira predizem maior florescimento, sendo essa relação mediada pelo comprometimento com a carreira.</p>
<p>3 Examinar se as estratégias de trabalho dos empregados estão relacionados a um comportamento mais extra-papel, conforme avaliado pelo supervisor e se isso ocorre através do engajamento no trabalho e florescimento.</p>	<p>Os resultados deste estudo indicam que o uso de estratégias de trabalho para mudar as demandas de emprego e recursos de trabalho estão relacionados a um maior engajamento no trabalho e ao florescimento. Além disso, considerando que é particularmente o envolvimento no trabalho que está positivamente relacionado com o comportamento extra papel em forma de criatividade e desempenho contextual. Evidenciou-se também, que a criatividade dos funcionários no ambiente de trabalho pode levar ao florescimento.</p>
<p>4 Examinar as relações entre apoio ao supervisor, florescimento no trabalho e intenção de deixar o ambiente de ensino superior na África do Sul.</p>	<p>Os resultados mostraram que o suporte ao supervisor (autonomia, competência, e relacionamento dos funcionários) previu o florescimento dos funcionários no trabalho. Maior suporte ao supervisor foi associado a menor intenção de sair. Empregados com o trabalho florescente eram menos propensos a relatar a intenção de sair.</p>
<p>5 Investigar a relação entre ambiente pessoal, florescimento no trabalho e intenção de sair da empresa.</p>	<p>Os resultados apoiaram um modelo de três fatores de florescimento no trabalho, consistindo de bem-estar emocional, psicológico e social. As médias de florescimento no trabalho foram mais altas quando relacionadas às dimensões de competência e ao engajamento emocional; e os níveis de florescimento associaram-se com as dimensões: relacionamentos e bem-estar social. Os resultados obtidos sugeriram consistência e validade das Flourishing at work scale (FAWS).</p>
<p>6 Investigar os efeitos diretos de dois recursos familiares contextuais (enriquecimento trabalho-família e apoio social percebido da família) e um recurso pessoal (autoavaliações centrais) sobre um resultado de trabalho (florescimento no trabalho).</p>	<p>A Modelagem de Equações Estruturais mostrou que os recursos familiares contextuais e o recurso pessoal prediziam o florescimento no trabalho e que as auto avaliações centrais mediam as relações entre os recursos contextuais e o florescimento no trabalho.</p>
<p>7 Investigar antecedentes do florescimento no ambiente de trabalho.</p>	<p>Os resultados mostraram que o avanço, a interação negativa entre o trabalho e o lar (inversa) e a liderança autêntica predisseram o florescimento no trabalho. Carga de trabalho, insegurança no trabalho e remuneração não previam o florescimento ou o definhamento do local de trabalho. O estudo confirma a relevância do modelo Job Demands-Resources para entender o florescimento no ambiente de trabalho.</p>

<p>8 Identificar por meio de um modelo de regressão multivariado os fatores que afetam a relação entre o envolvimento no trabalho e o florescimento das mulheres religiosas (freiras) e discutir a lacuna de pesquisa empírica que foi identificada na literatura sobre o efeito moderado dos valores humanos nessa relação.</p>	<p>Os resultados indicam que: em primeiro lugar que as freiras mais engajadas estão no trabalho de (ação social para servir as pessoas mais pobres e mais desfavorecidas), o que faz elas florescerem em seu ambiente de trabalho e em suas vidas pessoais. Em segundo lugar, os valores de Schwartz reforçam a relação entre o papel profissional (engajamento no trabalho) e o papel pessoal (florescimento no trabalho). Em suma, o florescimento no trabalho pode ser melhorado através do envolvimento no trabalho e esta relação é moderada por valores humanos.</p>
<p>9 Investigar as demandas de trabalho e recursos como antecedentes do florescimento no trabalho e o seu desempenho em um ambiente de ensino superior Sul Africano.</p>	<p>Os resultados indicaram recursos de trabalho (especificamente clareza de papel, avanço e remuneração) para prever o florescimento no trabalho. A clareza do papel e o florescimento previam o desempenho no trabalho, em consonância com a teoria das demandas de trabalho.</p>
<p>10 Examinar um modelo de moderação mediado dos efeitos no dia-a-dia, das dificuldades familiares e transbordamento familiar (afeto e cognição) sobre a relação entre os recursos do trabalho e o florescimento dos funcionários no trabalho.</p>	<p>Revelou-se que a relação entre os recursos do trabalho da manhã e o florescimento da tarde era significativamente positiva quando os problemas da família no dia anterior eram baixos; o relacionamento tornou-se não significativo quando os problemas da família no dia anterior eram altos. Além de, como previsto, a ruminação diária também atenuou a relação entre os recursos do trabalho matutino e o florescimento da tarde, enquanto o afeto diário não.</p>
<p>11 Investigar os efeitos do florescimento na intenção de sair, desempenho e comportamento de cidadania organizacional, e determinar a prevalência do florescimento no local de trabalho examinando os diferentes níveis de florescimento dos professores com base nas práticas positivas.</p>	<p>Os resultados mostraram aceitável as propriedades psicométricas para a escala curta, que mede o florescimento. O florescimento do local de trabalho predisse negativamente a intenção de sair, enquanto ditando o desempenho no papel e o comportamento de cidadania organizacional. Um total de 44,1% da população floresceu, enquanto 49,22% eram moderadamente saudável e 6,59% definharam. Práticas organizacionais positivas foram associadas com o florescimento no trabalho.</p>
<p>12 Explorar as relações entre o ajuste pessoa-ambiente, WF (florescimento no trabalho), intenção de sair do trabalho (ITL), desempenho em função e comportamento de cidadania organizacional.</p>	<p>Os resultados confirmaram a estrutura de três fatores da WF. Ambiente pessoa-ambiente positivamente associado com WF. O florescimento do local de trabalho negativamente relacionado com o ITL, enquanto se relaciona positivamente com o desempenho e o comportamento de cidadania organizacional. O ajuste pessoa-ambiente indiretamente afetou o desempenho e o comportamento de cidadania organizacional via WF.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Conforme exposto na Tabela 3, os objetivos das pesquisas abrangeram questões relacionadas ao florescimento no trabalho, como: desafios/demandas emocionais no ambiente organizacional, relação com supervisores, comportamento de carreira, estratégias comportamentais, engajamento, desempenho, satisfação, função de trabalho, relações interpessoais, intenção de sair da empresa, contexto/recursos familiares, ambiente pessoal, envolvimento laboral e desempenho. Os resultados por sua vez, mostraram que as variáveis anteriormente citadas estão relacionadas ao nível de florescimento no trabalho, podendo influenciar de forma positiva ou negativa.

Neste sentido, tais resultados vão ao encontro do pensamento de Bakker, Sanz-Vergel (2013), que destacam que os recursos do trabalho são propulsores dos resultados organizacionais positivos,

cujas variadas características encontradas no ambiente de trabalho são as responsáveis por fornecer aos trabalhadores os meios capazes para atingir suas metas pessoais e profissionais, obter satisfação e florescer.

Conhecidos os objetivos e seus resultados, apresentam-se na Tabela 4, os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho, destacando que o mesmo é dependente de diversos fatores positivos, como por exemplo, satisfação, realização, relacionamentos familiares saudáveis, reconhecimento, dentre outros.

Tabela 4 – Motivos para florescer no ambiente de trabalho

1	Autoconfiança, auto eficácia e o otimismo. Características pessoais como inteligência emocional, resistência ou estratégias de enfrentamento, autoestima, lócus de controle e a capacidade de regular as emoções são preditores para o engajamento e o florescimento no ambiente de trabalho.
2	Investimento na exploração e no planejamento da carreira. Estabelecer prazos e metas para a carreira, sentindo um propósito nas atividades, o que pode aumentar o seu otimismo e felicidade e que, por sua vez, sinalizam a presença do florescimento.
3	Pró-atividade, confiança, bem estar, motivação, envolvimento, comportamentos extra papel, como criatividade, desempenho contextual que suportem o ambiente social, adaptabilidade da organização em facilitar o redesenho de trabalho de baixo para cima na forma de criar empregos que estimulem os funcionários a fazer voluntariamente mais do que o necessário.
4	Apoio para a satisfação de autonomia, competência e necessidades de relacionamentos encontrados nos supervisores.
5 e 12	Identificou-se que o florescimento no trabalho ocorre quando os funcionários percebem alta similaridade entre seus próprios valores e os valores de sua organização, entre a remuneração que recebem em resposta ao trabalho que prestam e a semelhança entre suas demandas de trabalho e suas capacidades, os quais devem experimentar um bem-estar emocional elevado. Bem estar psicológico e níveis de bem estar social no trabalho fazem com que os trabalhadores que se enquadram nos valores de sua organização, se tornem parte de um “grupo psicológico” e floresçam .
6, 7 e 10	Experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prospecção, felicidade, engajamento, motivação, remuneração adequada, segurança no trabalho, satisfação e bem-estar, além de relações saudáveis advindas no ambiente familiar.
8	Autonomia no local de trabalho e satisfação com a vida profissional. Indivíduos com uma fé religiosa intensa têm níveis mais altos de satisfação com a vida, maior felicidade pessoal e menos consequências psicossociais negativas, desencadeando o florescimento.
9	Bem estar no ambiente de trabalho, clareza de papéis assumidos e do que é esperado de cada um dentro da universidade, reconhecimento do seu trabalho, oportunidade de progresso, autonomia, desempenho e carreira.
11	Ambientes, na qual as pessoas são elevadas e renovadas pelo seu trabalho Os níveis florescentes de professores (embora em menor grau) dependem de organizações para criar ambiente onde as pessoas se interessam e se importam umas com as outras; onde a bondade se reflete em atos de apoio e compaixão; onde erros são perdoados; onde as pessoas definem exemplos positivos e inspiraram um ao outro; e onde respeito e apreciação um para o outro são exibidos livremente. Isto realça a importância de organizações que devem estar atentos às práticas organizacionais que incorporam, pois essas práticas afetam significativamente o bem-estar de seus funcionários.

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho conforme Tabela 4, está diretamente relacionado ao estado nos quais estes sentem uma emoção positiva sobre a vida, autonomia e reconhecimento do trabalho desenvolvido, bem estar psicológico e social, relacionado à prosperidade, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso e à aprendizagem. Nesse sentido, Janse, Rothmann e Diedericks (2017), Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019) são unânimes e deixam evidente que quando os indivíduos percebem que se encaixam no ambiente de trabalho/organizacional passam a estar mais inclinados a se sentir e funcionar bem e apresentam uma conexão próxima com as

dimensões de florescimento no trabalho. Sendo assim, as pessoas que percebem um ajuste entre seus objetivos pessoais e os objetivos da organização são motivadas para comportamentos positivos e resultados satisfatórios que desencadeiam ao florescimento.

Sob as diversas atividades ocupacionais, é notável que para atingir o florescimento no ambiente de trabalho, inúmeras variáveis indiretas e diretamente associadas ao trabalhador precisam estar em sintonia. Tanto demandas familiares como organizacionais influenciam no desempenho, engajamento, satisfação, bem estar, comprometimento e diversas outras, para atingir a eficácia plena do trabalhador rumo ao florescimento. Tal premissa é afirmada por Rautenbach e Rothmann, (2017), que declaram: o florescimento organizacional está diretamente relacionado às experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prospecção, felicidade, engajamento, motivação, remuneração adequada, segurança no trabalho, satisfação e bem-estar, além de relações saudáveis advindas no ambiente familiar.

Autoconfiança positiva incluindo a auto eficácia e o otimismo, facilitam o trabalho dos trabalhadores e promovem o engajamento e o florescimento. Os autores Bakker e Sanz (2013) argumentam que as demandas semanais de trabalho podem facilitar ou minar o impacto positivo dos recursos pessoais no engajamento do trabalho florescente. Características pessoais como inteligência emocional, resistência ou estratégias de enfrentamento foram reconhecidas como importantes para lidar com demandas em contextos do trabalho e mostraram que a autoestima, a auto eficácia, o lócus de controle e a capacidade de regular as emoções são preditores para o engajamento e o florescimento no ambiente de trabalho.

Sendo assim, fica evidente que para o ambiente de trabalho proporcionar o florescimento de seus trabalhadores, é necessário que haja uma construção conjunta de valores, os quais propiciem o reconhecimento e a valorização das necessidades/capacidades humanas, permitindo alcançar um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com vida pessoal e profissional.

5 Considerações finais

O trabalho é extremamente importante para qualquer pessoa, pois, além de ser o meio de o indivíduo se auto sustentar é a partir dele que se busca a autor realização tanto pessoal como profissional, proporcionando-o aprimoramento de suas competências, produzindo sentido e garantindo um ritmo temporal à vida. Deste modo, quando o profissional sente bem estar, emoção positiva pela vida, engajamento, propósito e relacionamentos positivos frente ao seu trabalho, o mesmo está apresentando indícios de florescimento.

Por meio do presente estudo foi possível realizar uma revisão integrativa da literatura sobre florescimento no trabalho nos últimos dez anos. A partir dos dados encontrados, entende-se o florescimento no trabalho como um estado positivo de saúde mental, o qual se baseia em um conjunto de funções: emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização. Sua presença gera resultados positivos, tanto na execução e resultado das atividades quanto no relacionamento entre colegas, gerando um estado de bem-estar e produtividade no contexto do trabalho, impedindo que fatores e pensamentos negativos afetem a organização e seus trabalhadores.

Nesse sentido, tais resultados reforçam a importância da gestão de pessoas nas organizações, pois a busca por uma melhor qualidade de vida no ambiente laboral começa pela organização e seus gestores.

Deste modo, é imprescindível buscar maneiras de manter o bem estar dos funcionários, melhorando aspectos que os mesmos julgam importantes, na medida do possível, tanto em aspectos físicos, quanto psicológicos, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho agradável, prazeroso e humanizado.

Advindo da psicologia positiva, há aproximadamente duas décadas, novas pesquisas sobre o tema começaram a surgir, tanto na esfera nacional, mas principalmente na internacional. Entretanto, ainda escassos tais estudos, poucas pesquisas foram encontradas para a elaboração desta revisão integrativa da literatura, considerando-se uma limitação do estudo. Neste sentido, deixa-se como sugestão que estudos futuros empíricos abrangendo o tema florescimento sejam realizados, envolvendo sua relação com os resultados no contexto do trabalho, como por exemplo, maneiras criativas de prevenir o estresse ocupacional e por consequência o *burnout*, através de práticas que desencadeiam e estimulem o florescimento no trabalho.

Referências

BAKKER, A. B.; SANZ-VERGEL, A. I. Weekly work engagement and flourishing; The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), p. 397-409, 2013.

BOTELHO, L. L. R.; DE ALMEIDA, C. C. C.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, p.121-136, 2011.

CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; AND QUINN, R. E. *Foundations of positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. p. 48-65. 2003.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B, GEVERS, J. M. P. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocation Behavior*, p. 87-96, 2015.

DIEHL, M.; HAY, E. L.; BERG, K. M. The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging & mental health*, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.

DU, D.; DERKS, D.; BAKKER, A. B. Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*. v. 23. p. 237-247, 2018.

FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions? *Review of general psychology*, v. 2, n. 3, p. 300, 1998.

GABARDO-MARTINS, Larissa Maria David; FERREIRA, Maria Cristina; VALENTINI, Felipe. Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto , v. 27, n. 68, p. 331-33, 2017.

HUPPERT, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, v. 1, n. 2, p. 137-164, 2009.

HUPPERT, F. A.; SO, T. T. C. Flourishing Across Europe: Application a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. 2009.

JANSE V. R., Christine; ROTHMANN, Sebastiaan (Snr); DIEDERICKS, Elsabe. Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA j. ind. Psychol.*, Johannesburg, v. 43, n. 1, p. 1-10, 2017 .

LEITE, A. M. A. A. et al. Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 95, 2016.

MENDONÇA, H., CAETANO, A., FERREIRA, M. C., SOUZA, I. F. D. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed. 2014.

MONTES, A. A.; SANCHEZ, H. M.; SOBRINO, J. R.; GIORGI, G. Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values. *Journal Front Psychol.* n. 1874, v. 9, p. 1-11, 2018.

OLIVEIRA-SILVA, L. C., SILVA, A. P. D. S. S. Florescendo no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), p.197-205, 2015.

REDELINGHUYS, K. ROTHMANN, S. BOTHA, E. Flourishing-at-work: The Role of Positive Organizational Practices. *Journal Psychological Reports*. P. 1-23, 2018.

REDELINGHUYS, Kleinjan; ROTHMANN, Sebastiaan; BOTHA, Elrie. Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA j. ind. Psychol.*, Johannesburg, v. 45, n. 1, p. 1-11, 2019.

RENSBURG, C. J. V; ROTHMANN, S; DIEDERICKS, E. Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting, *Journal of Psychology in Africa*, 27:5, p. 412-419, 2017.

RENSBURG, J. V. C; ROTHMANN, S.; DIEDERICKS, E. Job demands and resources: Flourishing and job performance in South African universities of technology settings. *Journal of Psychology in Africa*, p. 291-297, 2018.

RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002.

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

SIQUEIRA, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SHELDON, K. M. et al. 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.

