

QUAIS RAZÕES PARA O FLORISHING AT WORK? REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Recebido em 09/05/2020. Aprovado em 30/12/2020.
Avaliado pelo sistema *double blind peer review*.

Maira Sgarbossa¹
Anelise Rebelato Mozzato²

Resumo:

O *flourishing at work* é um conceito advindo da Psicologia positiva e está associado à percepção de emoções positivas, como bem-estar e satisfação profissional dos trabalhadores. Diante da importância e emergência da temática, realiza-se esta revisão integrativa da literatura, com o objetivo de analisar as razões que levam os trabalhadores ao *flourishing at work*. Para tanto, realizou-se buscas nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *ScienceDirect* e *Scielo*, nos últimos dez anos. Com base nos critérios de seleção foram trabalhados quinze artigos dos quais analisou-se o delineamento, participantes, instrumentos e objetivos, assim como os resultados e os motivos que desencadeiam o *flourishing at work*. Os resultados da pesquisa revelam que os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento estão relacionados à confiança, autodisciplina, satisfação, clareza de papéis, inclusão, integração social, otimismo, locus de controle, criatividade, perdão, entre outros. Também fica evidenciada a necessidade da ampliação dos estudos que abordam o tema para melhor compreensão das razões que movem o trabalhador ao *flourishing at work*, além das suas implicações positivas no contexto organizacional.

Palavras-chave *Flourishing at work*; Emoções positivas; Revisão integrativa.

WHAT ARE THE REASONS FOR FLOURISHING AT WORK? INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW

Abstract:

Flourishing at work is a concept derived from positive psychology and is associated with the perception of positive emotions, such as the well-being and professional satisfaction of workers. In view of the importance and emergence of the theme, this integrative literature review is carried out, with the aim of analyzing the reasons that lead workers to flourishing at work. For that, searches were carried out in the *Web of Science*, *Scopus*, *ScienceDirect* and *Scielo* databases, in the last ten years. Based on the selection criteria, fifteen articles were worked out, which analyzed the design, participants, instruments and objectives, as well as the results and reasons that trigger flourishing at work. The results of the research reveal that the reasons that lead workers to flourish are related to trust, self-discipline, satisfaction, clarity of roles, inclusion, social integration, optimism, locus of control, creativity, forgiveness, among others. It is also evident that there is a need to expand studies that address the theme to better

¹ Mestranda em Administração pela Universidade de Passo Fundo (PPGAdm/UPF), Brasil. E-mail: 114278@upf.br

² Doutora em Administração pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (PPGA/UNISINOS), Professora titular da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (FEAC) na Universidade de Passo Fundo (UPF) e Permanente do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm/UPF), Brasil. E-mail: anerebe@upf.br

understand the reasons that drive workers to flourishing at work, in addition to its positive implications in the organizational context.

Keywords: Flourishing at work; Positive emotions; Integrative review.

1 INTRODUÇÃO

No contexto de valorização dos trabalhadores enquanto importantes para o desenvolvimento organizacional encontra-se o movimento da Psicologia positiva, a qual trabalha essencialmente com as virtudes dos indivíduos para atingir estado de bem-estar e pleno desenvolvimento, o então chamado florescimento (do inglês, *flourishing*), como referem Mendonça et al. (2014). No contexto de trabalho, o *flourishing at work*, termo em inglês, pode ser traduzido como “florescimento no trabalho”, que diz respeito 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. Sendo assim, na escrita deste trabalho será utilizada a tradução, florescimento no trabalho.

Para Mendonça et al. (2014), o florescimento no trabalho acontece quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com colegas, competências profissionais, satisfação consigo mesmo e com a perspectiva profissional. Os autores apontam que o termo tem origem na botânica e diz respeito ao brotamento das flores, quando elas desabrocham, desenvolvem-se e florescem. Nesse sentido, mas associado às pessoas, na lógica das teorias humanísticas, o florescimento é entendido como um estado de sentimentos e funcionamento positivo, sendo que a pessoa apresenta, assim, um bom funcionamento social e emocional.

O tema florescimento no trabalho é relativamente novo e ainda pouco pesquisado pelos estudantes e profissionais da área de administração, mas vem chamando a atenção da comunidade de pesquisadores quando o assunto é promover comportamentos positivos no ambiente trabalho. Sua evidência ocorre quando os sentimentos positivos sobressaem sobre os negativos, proporcionando ao trabalhador emoções de bem-estar, prazer, reconhecimento, crescimento e desenvolvimento, que está associado à vida e ao trabalho (Cameron, Dutton & Quinn, 2003).

Para 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. Em suma, Chaves et al. (2019) afirmam que o florescimento no trabalho pode ser considerado como a integração do bem-estar subjetivo e psicológico no contexto laboral.

Considerando a importância do tema, percebe-se como relevante identificar os motivos que levam os trabalhadores a florescerem no ambiente de trabalho, a fim de fomentá-los na busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional. Assim, justifica-se a realização desse trabalho, somado ao fato de que fica evidente a necessidade de mais pesquisas sobre o tema, tanto teóricas como empíricas, sobretudo no Brasil.

Diante do exposto, esta pesquisa tem por objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura, abrangendo estudos dos últimos dez anos sobre as razões que levam os trabalhadores ao *flourishing at work*. Desta maneira, tem-se como intuito responder a seguinte questão de pesquisa: Quais as razões que levam os trabalhadores ao *flourishing at work*?

Esta revisão integrativa da literatura está organizada em quatro partes. Inicialmente apresenta-se uma breve revisão de literatura sobre o florescimento no contexto do trabalho; na

sequência, a metodologia apresentando a sistematização das etapas de buscas; após os resultados e as discussões; por fim, as considerações finais do estudo são expostas, apresentando as limitações desta pesquisa e as indicações para pesquisas futuras.

2 FLORESCIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Advindo da Psicologia positiva, o termo florescimento no trabalho tem conquistado cada vez mais importância no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho, uma vez que desenvolve uma ciência voltada para as emoções positivas, objetivando a identificação dos efeitos destas emoções (Leite et al., 2016). Na visão de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a Psicologia positiva tem a missão de compreender e promover os fatores que permitem que indivíduos, comunidades e sociedades floresçam. Os significados de florescimento presentes na literatura apontam para um estado de pleno desenvolvimento humano caracterizado por elevada saúde mental, bem-estar e contribuição genuína. Na conjuntura do trabalho, o termo florescimento refere-se a uma situação de prosperidade, de desenvolvimento e constante estado de satisfação e bem-estar (Mendonça et al., 2014).

Seligman (2011) alude que a teoria do bem-estar (florescimento) 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 por meio da realidade apresentada por cada indivíduo. Dessa forma, conforme o autor, o objetivo da Psicologia positiva na teoria do bem-estar é avaliar e produzir o florescimento humano, e o alcance deste objetivo começa por questionar o que realmente faz as pessoas se sentirem felizes. O Quadro 1 apresenta a teoria da felicidade autêntica e do bem-estar junto com suas particularidades.

Teoria da felicidade autêntica	Teoria do bem-estar
Tema: felicidade	Tema: bem-estar
Padrão de Mensuração: Satisfação com a vida	Padrão de Mensuração: Emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização.
Objetivo: Aumentar a satisfação com a vida	Objetivo: Aumentar o florescimento por meio da emoção positiva, do engajamento, do sentido, dos relacionamentos positivos e da realização

Quadro 1 – Felicidade autêntica X bem-estar

Fonte: Seligmann. M (2011).

De acordo com Seligmann (2011) os cinco elementos da teoria do bem-estar contemplam três propriedades: 1) contribui para a formação do bem-estar; 2) as pessoas o buscam por ele próprio, e não para obter um dos outros; 3) é definido e mensurado independentemente dos outros três. Assim, o autor (2011) destaca que a “emoção positiva” é a pedra angular da teoria do bem-estar, considera a felicidade e a satisfação com a vida, como medidas subjetivas, deixando de ser o objetivo de toda uma teoria (felicidade autêntica), para ser apenas um, dos fatores incluídos sob o elemento da emoção positiva; o “engajamento” é avaliado apenas subjetivamente, tendo o pensamento e o sentimento geralmente ausentes durante o estado de envolvimento, sendo assim, as avaliações são uma retrospectiva do fato ocorrido; o “sentido”, tem um elemento subjetivo, pertencer e servir a algo que se acredita ser maior que o ‘eu’; a “realização” é um elemento essencial e distinguível, do bem-estar, e leva a teoria a um passo mais perto de uma descrição mais completa das coisas que as pessoas escolhem pelas próprias coisas; e, por fim, os “relacionamentos positivos” são muito poucas

as coisas positivas da vida que são solitárias, dessa forma é indispensável para o bem-estar, ter relações positivas.

Nesse contexto, Owen (2016) relaciona o florescimento a sentimentos como autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relações positivas, ou seja, toda emoção positiva de compartilhamento e bons sentimentos, que são aspectos que geram colaboração, sendo conceitos-chave para o sentimento de valorização garantindo a sensação de realização e refletindo os conceitos da psicologia positiva. Logo, Huppert e So (2009) acreditam que um indivíduo pode ser considerado florescente quando percebe que a sua vida está indo bem. Em outros direcionamentos, Diehl, Hay e Berg (2011) defendem que o indivíduo necessita experimentar três vezes mais sentimentos positivos do que negativos para que esteja em florescimento.

Trabalhadores que florescem são entusiasmados por interagir de maneira ativa e produtiva com os outros. Assim, o florescimento amplia os repertórios de ação do pensamento dos funcionários, para que eles possam ir além de seus próprios requisitos formais e ter repertórios de pensamento e ação suficientemente amplos para tomar iniciativa, além de um escopo mais amplo para se concentrar nos interesses dos outros e do coletivo (Fredrickson & Losada, 2005).

Para mensuração do florescimento no contexto do trabalho foi desenvolvida a escala de florescimento no trabalho (EFLOT). A escala EFLOT foi construída por Diener e colaboradores, em 2010, após, em 2011, adaptada e validada para o contexto brasileiro por Silva e Caetano. Tal escala é útil para pesquisas sobre saúde e bem-estar dos trabalhadores (Mendonça et al., 2014). Os resultados altos de escores da escala EFLOT indicam que os trabalhadores têm 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 das pessoas que fazem parte da organização, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Portanto, alto escore como resultado indica que os trabalhadores têm o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e se tornarem pessoas melhores, com mais otimismo em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado.

Nesse sentido, os direcionamentos de Yidond et al. (2020, p. 3) apontam que “a consciência possui potenciais positivos para gerar o florescimento dos funcionários; no entanto, a medida em que as pessoas podem alavancar seu potencial positivo pessoal depende do ambiente contextual.” Dada tal relevância, é de extrema valia identificar as razões que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho, a fim de fomentar a busca de um ambiente prazeroso e rentável, tanto no quesito organizacional quanto humano/profissional.

3 SOBRE O MÉTODO DA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

O método utilizado neste trabalho é a revisão integrativa da literatura, a qual, de acordo com Fossatti, Mozzato e Moretto (2019), em função de apresentar as etapas pré-definidas, tende a garantir maior rigor metodológico e confiabilidade dos dados analisados. Na mesma visão, Botelho, Almeida e Macedo (2011), enfatizam que na revisão integrativa da literatura utiliza-se de estudos empíricos ou teóricos para oferecer a compreensão de um tema particular, analisando pesquisas anteriores como forma de obter o conhecimento, possibilitando um resumo de estudos já publicados, propiciando assim, a geração de novos conhecimentos.

ETAPAS	DESCRIÇÃO										
Identificação do tema e questão de pesquisa	Motivos para o florescimento no ambiente trabalho. Quais os motivos que levam ao florescimento no trabalho?										
Critérios de inclusão	Artigos, revisões e journals										
Critérios de exclusão	Teses, livros e artigos que não atendiam ao objetivo da pesquisa										
Período de busca	Ano de 2010 a 2020										
Bases de dados	Web of Science, Scopus, ScienceDirect, Scielo										
Buscas e descritores	Busca 1: “flourishing at work "OR " organizational flourishing”. Busca 2: “flourishing at work“ OR “florescimento no trabalho”.										
Desenvolvimento das Buscas											
Busca 1 – “flourishing at work” OR “organizational flourishing”	<table border="0"> <tr> <td>Web of Science: Busca geral: 12 artigos</td> <td>Com Filtros: 10</td> </tr> <tr> <td>Scopus: Busca geral: 16 artigos</td> <td>Com Filtros: 12</td> </tr> <tr> <td>ScienceDirect: Busca geral: 117 artigos</td> <td>Com Filtros: 42</td> </tr> <tr> <td>Scielo: Busca geral: Sem resultados</td> <td>Com Filtros: 09</td> </tr> <tr> <td>Total: 145 artigos</td> <td>Total: 73 artigos</td> </tr> </table>	Web of Science: Busca geral: 12 artigos	Com Filtros: 10	Scopus: Busca geral: 16 artigos	Com Filtros: 12	ScienceDirect: Busca geral: 117 artigos	Com Filtros: 42	Scielo: Busca geral: Sem resultados	Com Filtros: 09	Total: 145 artigos	Total: 73 artigos
Web of Science: Busca geral: 12 artigos	Com Filtros: 10										
Scopus: Busca geral: 16 artigos	Com Filtros: 12										
ScienceDirect: Busca geral: 117 artigos	Com Filtros: 42										
Scielo: Busca geral: Sem resultados	Com Filtros: 09										
Total: 145 artigos	Total: 73 artigos										
Busca 2 – “flourishing at work” OR “florescimento no trabalho”	<table border="0"> <tr> <td>Web of Science: Busca geral: 03 artigos</td> <td>Com Filtros: 03</td> </tr> <tr> <td>Scopus: Busca geral: 14 artigos</td> <td>Com Filtros: 08</td> </tr> <tr> <td>ScienceDirect: Busca geral: 67 artigos</td> <td>Com Filtros: 25</td> </tr> <tr> <td>Scielo: Busca geral: 13 artigos</td> <td>Com Filtros: 09</td> </tr> <tr> <td>Total: 97 artigos</td> <td>Total: 45 artigos</td> </tr> </table>	Web of Science: Busca geral: 03 artigos	Com Filtros: 03	Scopus: Busca geral: 14 artigos	Com Filtros: 08	ScienceDirect: Busca geral: 67 artigos	Com Filtros: 25	Scielo: Busca geral: 13 artigos	Com Filtros: 09	Total: 97 artigos	Total: 45 artigos
Web of Science: Busca geral: 03 artigos	Com Filtros: 03										
Scopus: Busca geral: 14 artigos	Com Filtros: 08										
ScienceDirect: Busca geral: 67 artigos	Com Filtros: 25										
Scielo: Busca geral: 13 artigos	Com Filtros: 09										
Total: 97 artigos	Total: 45 artigos										
Número de artigos excluídos	23 artigos duplicados e 80 artigos não atendem os objetivos da pesquisa, uma vez que não traziam os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento										
Total de artigos selecionados:	15 artigos										
Sistematização dos Estudos Selecionados											
Tabulação dos artigos no Microsoft Excel (título; autores; periódico; fator de impacto; ano; objetivo; ocorrência das categorias centrais; método; resultados e; estudos futuros); Criação de pasta com os artigos completos em ‘pdf’ para análise.											
Análise e Interpretação dos Resultados											
Lista de artigos; publicações por ano; extratos dos periódicos; autores principais; busca por categorias de análise (<i>flourishing at work</i>); análise das ocorrências e dos propulsores do florescimento no contexto do trabalho; identificação de lacunas de pesquisa											
Apresentação da Revisão e Síntese do Conhecimento											
Exposição, discussão dos resultados e possibilidades de pesquisas futuras.											

Quadro 2 – Etapas da pesquisa

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

Portanto, com a questão de pesquisa delineada, o levantamento bibliográfico foi efetuado nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *ScienceDirect* e *Scielo*, circunscrevendo a produção científica nacional e internacional, num período de dez anos (2010 – 2020). 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. Tais resultados são apresentados e discutidos na sequência.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES DA REVISÃO INTEGRATIVA: *FLOURISHING AT WORK*

Considerando os artigos selecionados apresenta-se a investigação realizada, por meio de tabelas. Começa-se com a apresentação da Tabela 1, demonstrando os aspectos iniciais e gerais dos artigos: título, autores e ano de publicação.

	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-Sobrino, 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, A. B.	2018
11	Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices.	Redelinghuys, K.; Rothmann, S.; Botha, E.	2019

Tabela 1 - Título, Autores e Ano dos Artigos Analisados

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

Conforme exposto na Tabela 1, o período delimitado de dez (2010 - 2020) para buscas de artigos sobre o tema deixa evidente uma lacuna de publicações de três anos (2010 a 2012), sem nenhuma publicação sobre o tema de acordo com o objetivo estabelecido nesta revisão integrativa. A partir de então, no ano de 2013 uma pesquisa publicada, o que não ocorreu em 2014 (sem publicações). Em 2015, duas pesquisas foram publicadas, e logo, mais uma lacuna sem publicações sobre o tema que ocorre em 2016 (não teve artigos publicados). O interesse sobre o tema ganhou magnitude nos anos de 2017 (quatro artigos publicados), 2018 (três artigos publicados) e 2019 (quatro artigos publicados). No presente ano (2020) um artigo publicado. Tal evidência pode indicar uma veemência sobre o tema até então, com poucas publicações em relação ao florescimento no ambiente de trabalho quando relacionado à área das ciências sociais aplicadas.

No que diz respeito ao idioma em que os artigos foram publicados, constatou-se que apenas dois foram redigidos em português e os demais em língua inglesa, o que leva a concluir que os estudos sobre o tema florescimento no trabalho, apesar de terem recebido cada vez mais adesão no âmbito dos comportamentos positivos no trabalho, sua pesquisa ainda é restrita no Brasil. Além disso, como já era de se esperar diante da língua em que os trabalhos foram escritos, eles foram publicados em periódicos internacionais, com exceção dos dois escritos em português. Em relação ao número de autores dos artigos, dentre os selecionados, predominaram aqueles redigidos por três autores (8 artigos), em seguida aparecem artigos

elaborados por dois autores (3 artigos) e quatro autores (3 artigos), e, por fim, 1 artigo escrito por quatro autores.

A maioria dos artigos utilizaram a abordagem quantitativa, tendo o questionário como instrumento de coleta de dados, cujas respostas foram avaliadas mediante escalas, com o emprego de métricas estatísticas. A escala mais utilizada foi a EFLOT (construída por Diener e colaboradores e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Silva e Caetano), a qual 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 (Mendonça et al., 2014).

No que tange aos participantes das diferentes pesquisas, eles pertencem a áreas distintas, sendo elas: 120 enfermeiros, bem como 515 trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) de ambos os sexos, 217 funcionários chineses de fábricas de automóveis, 142 freiras, 258 educadores e professores de ensino secundário, 366 pais de família com vínculo empregatício 339 professores e funcionários, 519 psicólogos, 779 trabalhadores de uma empresa de bens de consumo e 149 profissionais concentrados em áreas diferentes no mercado de trabalho. Assim fica evidenciado que as amostras variaram de 120 a 79 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. Na Tabela 2 tais informações são detalhadas.

	Abordagem	Instrumentos de coleta de dados	Participantes
1	Quantitativo/ Qualitativo	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 & Syantek, 1999).	339 professores de três universidades de tecnologia, com média de 45 anos de idade e 5 anos de emprego.
4	Qualitativo	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	142 freiras de uma

		Form, Escala (UWES). Subescala do bem-estar de Diener et al. (2010). Estatísticas descritivas.	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 de família com vínculo empregatício
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.
13	Qualitativo	Revisão Sistemática	Artigos publicados em 21 revistas de administração e psicologia entre 2001 e 2016.
14	Qualitativo/ Quantitativo	Questionário. Modelagem de Equações Estruturais. Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) desenvolvida por Diener et al. (2010) e adaptada para amostras brasileiras por Mendonça et al. (2014)	515 trabalhadores de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares) de ambos os sexos
15	Quantitativo/ Qualitativo	Questionário, avaliando respostas através de estimativas estatísticas.	217 funcionários chineses de fábricas de automóveis

Tabela 2 - Delineamento, Instrumentos e Participantes

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

Observa-se na Tabela 2 que diferentes tipos de escalas são combinados na busca do atingimento dos objetivos das pesquisas, sendo que muitas delas trabalham com outros temas de comportamento organizacional correlacionado, a exemplo da cidadania organizacional, intenção de rotatividade, bem-estar, liderança e desempenho. Ainda, fica notório que a maioria das pesquisas utiliza a abordagem quantitativa, o que não surpreende em razão do grande número de participantes das pesquisas. Seguindo as análises dos resultados, na Tabela 3 são expostos os objetivos dos artigos e os principais resultados.

	Objetivos	Principais resultados
1	Avaliar se a pressão do trabalho e as demandas emocionais sofridas pelos enfermeiros são tratadas como obstáculos ou desafios.	Os 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 significante na forma como as pessoas respondem às

		demandas de trabalho e florescem.
2	Investigar de que forma comportamentos de carreira se relacionam com o florescimento no trabalho.	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.
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.	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.
4	Examinar as relações entre apoio ao supervisor, florescimento no trabalho e intenção de deixar o ambiente de ensino superior na África do Sul.	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.
5	Investigar a relação entre ambiente pessoal, florescimento no trabalho e intenção de sair da empresa.	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).
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).	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.
7	Investigar antecedentes do florescimento no ambiente de trabalho.	A interação negativa entre o trabalho, o lar 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.
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.	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. 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.
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.	Os recursos de trabalho (especificamente clareza de papel, avanço e remuneração) promovem 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.
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	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

	recursos do trabalho e o florescimento dos funcionários no trabalho.	previsto, a ruminação diária também atenuou a relação entre os recursos do trabalho matutino e o florescimento da tarde, enquanto o afeto diário não.
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.	Foram aceitas 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. Práticas organizacionais positivas foram associadas com o florescimento no trabalho.
12	Explorar as relações entre o ajuste pessoa-ambiente, florescimento no trabalho, intenção de sair do trabalho, desempenho em função e comportamento de cidadania organizacional.	Ambiente com pessoa apta no desenvolvimento do trabalho influencia o florescimento, que no local de trabalho está negativamente relacionado com a intenção de sair do trabalho, 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 florescimento no trabalho.
13	Revigorar a pesquisa de gênero na pesquisa de gestão, consolidando ideias que surgiram através da aplicação de uma perspectiva positiva.	O desempenho, integração social, bem-estar e justiça/questões morais emergiram como propulsores da pesquisa de gênero sob uma perspectiva positiva. As contribuições desses temas destacam os caminhos para o florescimento organizacional por meio de comportamentos e práticas positivas de diversidade e inclusão.
14	Investigar as relações de um recurso pessoal (perdão disposicional) e de um recurso do trabalho (suporte social emocional) com o florescimento no trabalho de enfermeiros, bem como avaliar o papel mediador no suporte social emocional nessas relações.	O perdão disposicional e o suporte social emocional relacionaram-se positivamente ao florescimento no trabalho. Ademais, o suporte social emocional mediou parcialmente a relação entre o perdão disposicional e o florescimento no trabalho. A escolaridade também exerceu impacto sobre o florescimento no trabalho.
15	Investigar os processos de mediação e moderação subjacentes à consciência e ao comportamento proativo organizacional da teoria de Teoria Broaden-and-build.	O efeito mediador do florescimento entre consciência e comportamento proativo organizacional foi confirmado. Com base na teoria de ampliar e construir, este estudo revelou que a conscientização acumula recursos pessoais, experiência de domínio e realizações no trabalho, leva à experiência florescer no trabalho. O sentimento de estima em relação ao trabalho fortaleceu a relação entre consciência e florescimento, bem como o efeito indireto da consciência sobre o comportamento proativo organizacional através do florescimento.

Tabela 3 - Objetivos e Resultados dos Artigos Avaliados

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

De acordo com a Tabela 3, as pesquisas envolveram objetivos pautados em temas diversos que estimulam o florescimento no trabalho, sendo eles relacionados a: desafios/demandas emocionais no ambiente organizacional, relação com supervisores, comportamento de carreira, estratégias comportamentais, engajamento, desempenho, satisfação, função de trabalho, relações interpessoais, perdão deposicional, suporte social emocional, integração social, intenção de sair da empresa, contexto/recursos familiares, ambiente pessoal, envolvimento laboral e desempenho, domínio e realização no trabalho, práticas positivas de diversidade e inclusão. Os resultados evidenciados mostraram que tais temas estão relacionados ao nível de florescimento no trabalho, podendo influenciar de forma positiva ou negativa as emoções do trabalhador.

Frente ao exposto, Bakker e Sanz-Vergel (2013) destacam que os recursos do trabalho

são propulsores dos resultados organizacionais positivos, tendo variadas características encontradas no ambiente de trabalho como responsáveis por fornecer aos trabalhadores os meios capazes para atingir suas metas, tanto pessoais quanto profissionais. Assim, alcançando satisfação e possibilidades de florescer no trabalho.

Em suma, Chaves et al. (2019) elucidam que o florescimento no trabalho pode ser considerado como a integração do bem-estar subjetivo e psicológico no contexto laboral, ou seja, tanto os recursos do trabalho quanto os recursos pessoais, juntos ou separados, são fundamentais para o florescimento no trabalho. Conhecidos os objetivos e os resultados apresentados pelos artigos trabalhados nessa revisão integrativa e corroborando com estes autores, apresentam-se na Figura 1 as principais razões que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho. Entretanto, destaca-se que tal fato depende de diversos fatores positivos.

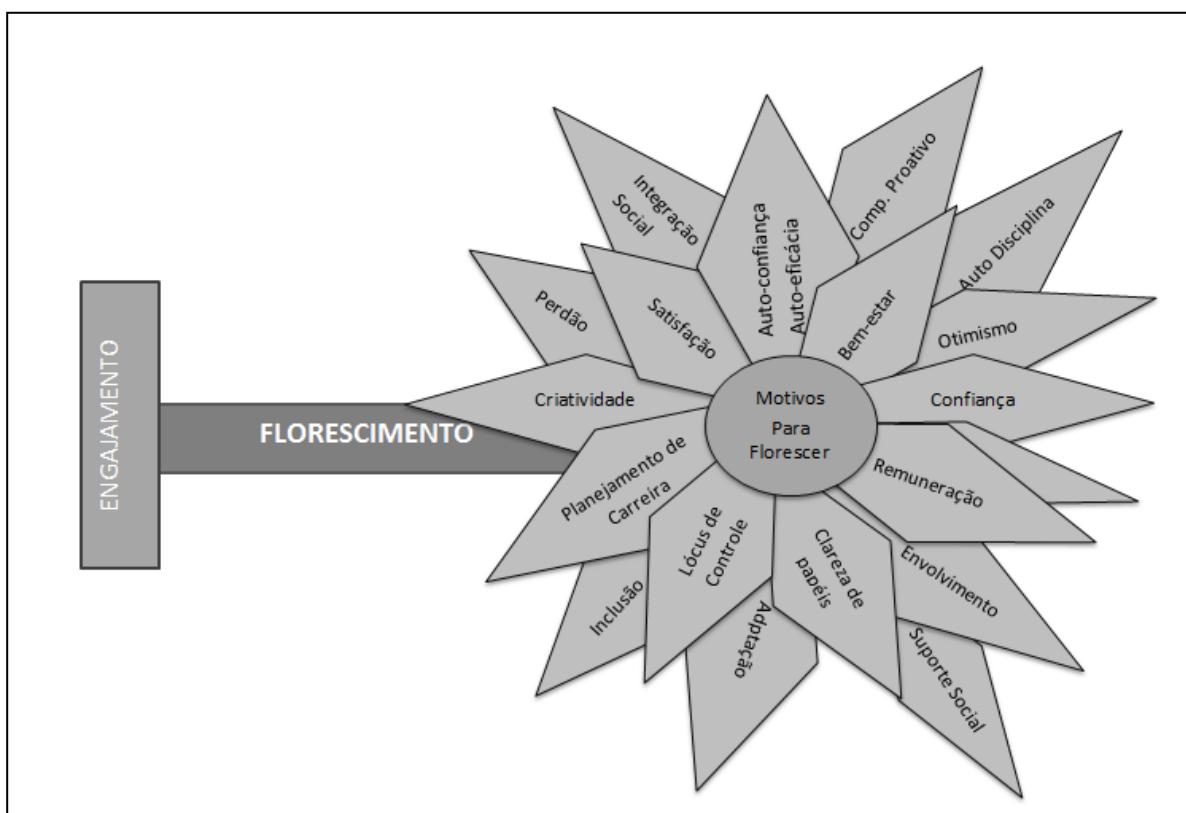


Figura 1. Razões para o florescimento no ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020).

As razões que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho conforme pode ser observada na Figura 1, parte do engajamento quando os trabalhadores estão diretamente relacionados ao estado nos quais sentem uma emoção positiva sobre a vida, autonomia e reconhecimento do trabalho desenvolvido, bem-estar psicológico e social, sentimento de prosperidade, felicidade, automotivação, sucesso e aprendizagem. Nesse sentido, Janse, Rothmann e Diedericks (2017) e Redelinghuys, Rothmann e Botha (2019) concordam ao evidenciarem o fato de que quando as pessoas percebem que se inserem de fato no ambiente de trabalho, passam a estar mais inclinadas a se sentirem e trabalharem bem, apresentando assim uma conexão próxima com as dimensões de florescimento no trabalho.

Sendo assim, as pessoas que percebem que seus objetivos pessoais estão ajustados com os objetivos da organização, são motivadas para comportamentos positivos e resultados satisfatórios que levam ao florescimento. Entretanto, para atingirem o florescimento no ambiente de trabalho, inúmeras variáveis direta e indiretamente estão associadas ao

trabalhador, precisando estas estarem em sintonia. Tal premissa é defendida por Rautenbach e Rothmann (2017), quando afirmam que 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.

Nesse sentido, Bakker e Sanz (2013) corroboram que as demandas de trabalho podem auxiliar ou comprometer o impacto positivo dos recursos pessoais no engajamento do trabalho florescente. Algumas características pessoais como inteligência emocional, resistência ou estratégias de enfrentamento também foram reconhecidas como importantes para enfrentar demandas no contexto do trabalho, enfatizando que a autoestima, a auto eficácia, o lócus de controle e a capacidade de regular as emoções contribuem para o engajamento e o florescimento no ambiente de trabalho. Assim, pode-se perceber que a autoconfiança positiva incluindo a auto eficácia e o otimismo, facilitam o trabalho dos trabalhadores e promovem o engajamento e o florescimento.

Frente ao exposto, nota-se que para o ambiente laborativo proporcionar e impulsionar o florescimento em seus trabalhadores faz-se necessário buscar maneiras concomitantes de impulsionar e manter o bem estar das pessoas, aprimorando, na medida do possível, aspectos julgados importantes por eles, podendo ser eles: alto grau de propósito, otimismo, competência, satisfação com a vida pessoal e profissional, confiança e outros. Dessa maneira, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho aprazível, prazeroso e humanizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para muitos trabalhadores, o ambiente laboral chega a ser considerado a “segunda casa”, pois grande parte do dia, estes passam nele. O trabalho é muito importante para qualquer pessoa, pois, além de ser um meio de sustento, é a partir dele que se busca a realização (pessoal e profissional), produzindo sentido e garantindo um ritmo temporal à vida. Assim, quando o trabalhador sente bem-estar, emoção positiva pela vida, engajamento, propósito e relacionamentos positivos frente ao seu trabalho, ele pode estar apresentando indícios de florescimento. Tais aspectos fazem com que os trabalhadores se sintam bem, e, conseqüentemente, melhoram seus resultados e desempenho.

Compreender os fatores determinantes que levam o trabalhador ao bem-estar e, por conseguinte ao florescimento no trabalho, se torna essencial para que as organizações possam melhorar seu ambiente, tornando-o mais agradável a todos, e a organização com uma visibilidade positiva perante a sociedade. Este ambiente positivo conduz a redução dos níveis de esgotamento físico e mental, minimizando as condições estressantes que os trabalhadores são expostos em seu cotidiano laboral. Assim, a positividade das condições permite que o trabalhador se sinta envolvido e desperte para à organização.

Por meio desta revisão integrativa da literatura sobre florescimento no trabalho nos últimos dez anos foi possível destacar a sua importância no contexto organizacional, a fim de trazer maior satisfação para os trabalhadores e ganhos organizacionais, ao passo que melhora processos, produtos e serviços. Por meio das análises realizadas ficou evidenciado que o florescimento no trabalho desencadeia no trabalhador um estado positivo, levando a conseqüências positivas e salutares, como emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização. Com o embasamento teórico pode-se afirmar que o florescimento no trabalho gera resultados positivos tanto nos resultados das atividades cotidianas, quanto nos relacionamentos entre colegas, gerando um estado de bem-estar e produtividade no contexto do trabalho. Dessa maneira, fica dificultado que fatores e pensamentos negativos afetem as pessoas e, por conseqüência, sua equipe de trabalho e organização como um todo.

Desta maneira, pode-se afirmar que a questão inicial desta pesquisa referente as razões que levam os trabalhadores a florescerem no ambiente de trabalho foi respondida, e ainda, explanada de forma sintetizada e clara por meio da Figura 1. Assim, os resultados reforçam a importância de se buscar maneiras de manter o bem-estar dos trabalhadores nas organizações, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho agradável, seguro, prazeroso e mais humanizado.

As limitações da presente pesquisa, destaca-se o uso de apenas quatro bases de dados para a localização dos artigos/revisões e jornais direcionados ao objetivo desse trabalho, além do uso centralizado dos descritores: “flourishing at work ” OR “ organizational flourishing” e “flourishing at work” OR “florescimento no trabalho” em detrimento de outros. Por fim, sugestões de pesquisa são apresentadas, iniciando com a indicação da realização de mais estudos sobre o tema, bem como outros também relacionados à Psicologia positiva no ambiente organizacional. O tema florescimento no trabalho pode ser pesquisado sob diversas perspectivas, inclusive as que envolvem a sua relação com os resultados no contexto do trabalho, a exemplo de maneiras criativas de prevenir o estresse ocupacional e, por consequência, o *burnout*. Seria interessante sua condução também na investigação por gênero, idade e classe social, a fim de verificar se tais fatores proporcionam diferenças frente ao florescimento no trabalho.

REFERÊNCIAS

- Bakker, A. B., & Sanz, V. A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397- 409.
- Botelho, L. L. R., Almeida, C. C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003) *Foundations of positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. 48-65.
- Chaves, S. M. S., Ferreira, M. C., Pereira, M. M., & Freitas, C. P. P. (2019). Florescimento no Trabalho: Impacto do Perdão Disposicional e do Suporte Social Emocional. *Psicologia: Ciência e profissão*, Brasília, 39(184816), 1-17.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocation Behavior*, 91(2), 87-96.
- Diehl, M., Hay, E. L., & Berg, K. M. (2011). The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging & mental health*, 15(7), 882-893.
- Du, D., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Daily spillover from family to work: A test of the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*. 23(2), 237-247.
- Fossatti, E. C. Mozzato, A. R., & Moretto, C. F. (2019). O uso da revisão integrativa na administração: um método possível? *RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA-PR*, 6(1), 55-72.

- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300.
- Fredrickson, B.L. (2001). O papel das emoções positivas na psicologia positiva: a teoria de ampliar e construir as emoções positivas. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B.L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Gabardo, M. L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paidéia*, Ribeirão Preto, 27(68), 331-33.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Huppert, F. A., & So, T. Y. (2009). Flourishing Across Europe: Application a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861.
- Janse. V. R. C., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal. Industrial Psychol.*, Johannesburg, 43(1),1-10.
- Leite, A. M. A. A., Braga, C. S. C., Junior, C. C., & Lima, T. C. (2016). Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, 32(95), 90-107.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florecimento no trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Montes, A. A., Sanchez, H. M., Sobrino, J. R., & Giorgi, G. (2018). Work engagement and flourishing at work among nuns: The moderating role of human values. *Journal Front Psychol.* 1874 (9), 1-11.
- Oliveira, S. L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescendo no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Owen, S. (2016). Professional learning communities: building skills, reinvigorating the passion, and g w g “f g” w g f y g contexts. *Educational Review*, Australia, 69(403), 419.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2018). Flourishing-ar-work: The Role of Positive Organizational Practices. *Journal Psychological Reports.* 122(2), 609-631.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *S.A Journal. Industrial Psychol.*, Johannesburg, 45(1), 1-11.
- Rensburg, C. J. V., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2018) Job demands and resources: Floursishing and job performance in South African universities of technology settings. *Journal of Psychology in Africa*, 28(3), 291-297.

Rensburg, C. J. V., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting. *Journal of Psychology in Africa*, 27(5), 412 - 419.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(2), 5-14.

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

Sheldon, K. M., Neetu, S. A., Yuna, L. F., Gunz, A., Marko, L. H., Nichols, C. P., & Lyubomirsky, S. (2010). Persistent pursuit of need-satisfying goals leads to increased happiness: A 6-month experimental longitudinal study. *Motivation and Emotion*, 34(1), 39-48.

Warren, M.A., Donaldson, S.I., Lee, J.Y., & Donaldson, S.I. (2019). Reinvigorating Research on Gender in the Workplace Using a Positive Workand Organizations Perspective. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 498–518.

Yidong, T., Xinxin, L., Shuoli, W., & Yun, L. (2020). When and why conscientious employees are proactive: A three-wave investigation on employees' conscientiousness and organizational proactive behavior. *Personality and Individual Differences*. 159(1), 1-6.