



Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura

Lívia Maria Bedin^{1,a,b}, Morgana Zamarchi^b

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil^a; Faculdade Meridional - IMED, Passo Fundo, Rio Grande do Sul, Brasil^b

Palavras-chave:

florescimento no trabalho;
psicologia positiva;
revisão integrativa.

Resumo

O termo florescimento é um conceito advindo da psicologia positiva e se mostra importante no contexto do trabalho por se relacionar a uma condição de prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar. Este artigo teve como objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura de estudos relacionados ao florescimento no trabalho, dos últimos dez anos. Foram realizadas buscas em quatro bases de dados (SciELO, BVS-Psi, Periódicos Capes e EBSCO Host) e, após os critérios de seleção, restaram oito artigos incluídos nas análises. Foram analisados o delineamento, participantes, instrumentos, país de origem, objetivos, assim como os resultados e o conceito de florescimento no trabalho. Ainda há poucos estudos sobre o tema, e buscou-se compreender o conceito de florescimento no trabalho e suas implicações para este contexto.

Flourishing at work: an integrative literature review

Keywords:

flourishing at work;
positive psychology;
integrative review.

Abstract

The term flourishing is a concept that comes from positive psychology and is important in the context of work because it relates to a condition of prosperity, happiness, commitment, self-motivation, satisfaction, and well-being. The objective of this article was to carry out an integrative review of the literature from the last 10 years on studies related to flourishing at work. Four databases were searched (SciELO, BVS-Psi, Capes Periodicals, and EBSCO Host) and, following the selection criteria, eight articles were included in the analysis. We analyzed the design, participants, instruments, country of origin, objectives, as well as the results and the concept of flourishing at work. There are still few studies on this subject, and we sought to understand the concept of flourishing at work and its implications for this context.

Florecimiento en el trabajo: revisión integrativa de la literatura

Palabras-clave:

florecimiento en el trabajo;
psicología positiva;
revisión integrativa.

Resumen

El término florecimiento es un concepto que procede de la psicología positiva y se muestra importante en el contexto del trabajo por relacionarse con una condición de prosperidad, felicidad, compromiso, automotriz, satisfacción y bienestar. Este artículo tuvo como objetivo realizar una revisión integrativa de la literatura de estudios relacionados con el florecimiento en el trabajo, de los últimos 10 años. Se realizaron búsquedas en cuatro bases de datos (SciELO, BVS-Psi, Periódicos Capes y EBSCO Host) y, tras los criterios de selección, quedaron ocho artículos incluidos en los análisis. Se analizaron el delineamiento, participantes, instrumentos, país de origen, objetivos, así como los resultados y el concepto de florecimiento en el trabajo. Todavía hay pocos estudios sobre el tema, y se buscó comprender el concepto de florecimiento en el trabajo y sus implicaciones para este contexto.

¹ Endereço para correspondência:

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade. Campus Saúde, Rua Ramiro Barcelos, Nº 2600, sala 122, 90035-003, Porto Alegre, RS - Brasil. E-mail: liviabedin@gmail.com

Como citar este artigo:

Bedin, L. M., & Zamarchi, M. (2019). Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 549-554. doi: 10.17652/rpot/2019.1.15093

A psicologia positiva, fundada por Martin Seligman, surgiu na década de 1990 com o objetivo de estudar e compreender os aspectos saudáveis das pessoas, contrapondo-se à ideia da psicologia tradicional, a qual centrava-se principalmente nos aspectos disfuncionais e de doença mental. A psicologia positiva não desconsidera que as pessoas tenham dificuldades, mas tenta focar mais em questões positivas, como qualidades e competências, descobrindo fatores que promovem qualidade de vida, felicidade e bem-estar, tanto nos indivíduos quanto em grupos e organizações (Luthans, 2011; Luthans & Youssef, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2014; Silva & Boehs, 2017).

Esse novo movimento científico teve influência da psicologia humanista, a qual já trazia conceitos que abrangiam os aspectos positivos das pessoas, resgatando concepções dos principais autores da psicologia humanista, como, por exemplo, Carl Rogers, Victor Franklin, Abraham Maslow, Moreno e Erich From. Esses autores explanavam sobre os aspectos que podiam constituir uma vida feliz e com qualidade, não se limitando a questões da psicologia tradicional, que se focava mais nos sintomas de doenças psicológicas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014; Silva & Boehs, 2017).

A psicologia positiva está dividida em três níveis de investigação: (1) a experiência subjetiva; (2) as características individuais; e (3) os grupos, abrangendo instituições e comunidades. No nível subjetivo são consideradas as experiências positivas que fazem a pessoa se sentir bem, como quando o sujeito sente satisfação, esperança e felicidade. O nível individual abrange as características individuais, ou seja, as forças e as virtudes que o indivíduo tem, como a capacidade de perdoar e amar o próximo. E no nível grupal, são consideradas as virtudes que contribuem para a sociedade e para o grupo como um todo, como a responsabilidade, a tolerância e o trabalho com a ética. Isto é, o nível subjetivo diz respeito ao sentimento da pessoa consigo mesma; o nível individual abrange os sentimentos individuais relacionados ao próximo; e o nível grupal diz respeito às virtudes individuais que refletem na sociedade (Cogo, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

O Campo do *Comportamento Organizacional Positivo* (COP), iniciado por Luthans (2011), tem como objetivo aumentar o desempenho no trabalho e o bem-estar dos funcionários, estudando e desenvolvendo capacidades e forças dos recursos humanos (Bakker & Schaufeli, 2008; Luthans, 2011; Luthans & Youssef, 2007; Siqueira, 2013). O objetivo da psicologia positiva e do COP não é apenas demonstrar a importância da positividade, mas também mostrar a necessidade de uma teoria que abranja a pesquisa e possa aplicar novos traços, estados e comportamentos positivos em funcionários no seu contexto de trabalho.

Considerando a psicologia positiva, encontramos o termo florescimento, o qual 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, Caetano, Ferreira, Souza, & Silva, 2014; Oliveira-Silva & Silva, 2015; Paludo & Koller, 2007).

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 próprio e boa perspectiva profissional (Mendonça et al., 2014; Oliveira-Silva & Silva, 2015; Paludo & Koller, 2007).

O trabalho tem um papel muito importante na vida das pessoas, pois ele possibilita relações interpessoais, desenvolvimento de competências, perspectivas, além de dar sentido para a vida das pessoas. A compreensão do florescimento no contexto de trabalho ligado à psicologia positiva se faz necessária como meio de auxiliar para a efetividade organizacional, no sentido de possibilitar ações relacionadas ao processo de trabalho que reduzam desgastes psicológicos e promovam o bem-estar nos trabalhadores (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Mendonça et al., 2014).

Considerando a importância do florescimento no contexto de trabalho, e da recente conceitualização do termo, este artigo teve como objetivo realizar uma revisão integrativa da literatura, abrangendo estudos dos últimos dez anos sobre florescimento no trabalho.

Método

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).

Foram realizadas buscas em quatro bases de dados: Scielo, BVS-Psi, Periódicos Capes e EBSCO Host. Com o objetivo de localizar artigos que abordassem o tema florescimento no trabalho, foram utilizados os seguintes descritores em inglês e português: *flourishing at work*, “florescimento no trabalho”, *flourishing and positive psychology* e “florescimento e psicologia positiva”. Os critérios de inclusão foram: artigos *online* na íntegra, de periódicos científicos ou revistas acadêmicas, do período de 2007 a 2017. Os critérios de exclusão foram: teses, livros e artigos que não tratassem do florescimento no contexto do trabalho.

Na base de dados Scielo, não foram encontrados artigos com os descritores “florescimento no trabalho”, *flourishing at work*, e “florescimento e psicologia positiva”; com o termo *flourishing at work and positive psychology* foram encontrados dois resultados, sendo um deles relacionado apenas à psicologia positiva aplicada a instituições educacionais e o outro artigo relacionado à teoria da felicidade autêntica.

Na base de dados BVS-Psi, não foram encontrados estudos com os termos “florescimento no trabalho” e “florescimento e psicologia positiva”; foram encontrados quatro artigos com o descritor *flourishing at work*, porém não se relacionavam à psicologia, mas à área da biologia, mais precisamente à botânica e à agronomia; utilizando o descritor *flourishing and positive psychology* foi encontrado um artigo.

Na base de dados da Periódicos Capes, foram encontrados 15 resultados com o descritor *flourishing at work*, sendo desses apenas quatro na íntegra; com o descritor *flourishing and positive psychology* apenas um artigo foi encontrado, que já tinha sido localizado na base anterior. A partir do descritor “florescimento no trabalho”, foram encontrados 26 artigos, sendo todos relacionados à agricultura, à botânica e à geologia; já com o descritor “florescimento e psicologia positiva”, foram encontrados dez resultados, sendo esses relacionados à educação superior, às artes visuais e à literatura.

Na base EBSCO Host, foram encontrados 39 resultados com o descritor *flourishing at work*, desses apenas sete estavam relacionados à psicologia e, destes, um já havia sido localizado nas bases anteriores. Com o descritor *flourishing and positive psychology*, 19

estudos foram encontrados, sendo apenas cinco relacionados à psicologia e, destes, um já encontrado anteriormente. Já com os descritores em português “florescimento no trabalho” e “florescimento e psicologia positiva”, não foram encontrados resultados.

Ao todo, foram encontrados 15 artigos, mas, após leitura dos resumos, apenas oito artigos foram selecionados para leitura e análise de conteúdo por se tratarem do florescimento no contexto de trabalho. Para a análise foram considerados: método, participantes, instrumentos, país de origem, objetivos, resultados, bem como conceito de florescimento no trabalho.

Resultados e discussão

Por meio da revisão integrativa foi possível realizar um levantamento do ano, do país de origem, dos delineamentos utilizados, dos instrumentos, dos participantes, dos objetivos e dos resultados dos estudos, assim como os conceitos sobre florescimento no trabalho trazidos em cada uma das pesquisas analisadas. Os resultados encontrados serão apresentados a seguir.

Tabela 1

Título, autores, ano e país de origem dos artigos analisados

Título	Autores	Ano/ País
1 The self-perceived quality of life of staff caring for adults with intellectual disabilities	Wahl & Newmar	2009 África do Sul
2 Flourishing of information technology professionals: the role of work engagement and job satisfaction	Diedericks & Rothmann	2013 África do Sul
3 Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira	Oliveira-Silva & Silva	2015 Brasil
4 Is meaningful work available to all people?	Veltman	2015 EUA
5 Employee flourishing strategic framework	Stelzner & Schutte	2016 África do Sul
6 Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense	Lima & Rebouças	2016 Brasil
7 Flourishing via workplace relationships: moving beyond instrumental support	Colbert, Bono & Purvanova	2016 EUA
8 Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa	Van Rensburg & Diedericks	2017 África do Sul

Em relação ao ano de publicação dos estudos, percebe-se que de 2009 (um estudo publicado) a 2013 (um estudo publicado) tem-se uma lacuna de quatro anos sem publicações sobre o tema (Tabela 1). Após 2015 até o presente ano (2017), ao menos dois estudos foram publicados em cada ano, demonstrando um aumento na frequência de publicações, o que pode indicar um aumento de interesse pelo tema. Dos oito artigos avaliados, quatro têm como país de origem a África do Sul, dois têm origem nos Estados Unidos e os outros dois têm origem no Brasil.

A maioria dos estudos utilizou delineamento quantitativo, e apenas um realizou estudo de delineamento qualitativo. Estudos de revisão foram três no total (Tabela 2). O instrumento mais utilizado para a coleta de dados nos estudos de delineamento quantitativo foi o questionário, com uma variação de uma até quatro escalas por estudo. No estudo de delineamento qualitativo, foi utilizada a entrevista em grupo com perguntas abertas. Com relação aos participantes, nas pesquisas quantitativas as amostras variaram de 149 a 450 participantes; já na pesquisa qualitativa, participaram 12 cuidadores de adultos com deficiência intelectual.

Tabela 2

Delineamento, instrumentos e participantes dos estudos

Delineamento	Instrumentos	Participantes
1 Qualitativo	Entrevistas abertas e entrevistas em grupos	Doze cuidadores
2 Quantitativo	Foram utilizadas 3 escalas: Work engagement scale (WES; May, Gilson & Harter, 2004); Job satisfaction scale (JSS; Saks, 2006); Mental health continuum Short Form (MHC-SF; Keyes, 2009)	Os participantes incluíam profissionais de tecnologia da informação (450 no total) de 10 organizações especializadas
3 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)	Participaram deste estudo 149 profissionais, a maioria com até 45 anos de idade e, em média, sete anos de experiência profissional
4 Revisão de literatura	Revisão	Revisão
5 Revisão de literatura	Revisão	Revisão
6 Quantitativo	Escala de florescimento no trabalho (EFLOT, Mendonça et al., 2014)	309 jovens
7 Revisão de literatura	Revisão	Revisão
8 Quantitativo	Duas escalas: Flourishing at work scale (FAWS, Rautenbach, 2015) e Turnover intention scale (TIS, Sjöberg & Sverke, 2000)	Amostra de conveniência de 339 funcionários acadêmicos de três universidades de tecnologia no sul da África

Tabela 3

Objetivos e resultados dos artigos avaliados

Objetivos	Resultados
1 Compreender a autopercepção de qualidade de vida de uma equipe de cuidadores de adultos com deficiência intelectual.	Identificou-se que, apesar dos participantes cuidarem, eles também recebem cuidados dos adultos com deficiência, fazendo-os sentirem proteção dos estressores da vida cotidiana, produzindo efeitos positivos para o desenvolvimento interpessoal, dessa forma, promovendo o bem-estar.
2 Investigar a relação entre ajuste de função do trabalho, disponibilidade de recursos pessoais, relações com supervisores, engajamento no trabalho, satisfação no trabalho e florescimento dos funcionários.	Funcionários que não possuem recursos pessoais, que não se encaixam em seus papéis no trabalho e que não possuem boas relações com seus supervisores foram os menos envolvidos e satisfeitos no trabalho, e também apresentaram menor nível de saúde mental, ou seja, menos florescimento.
3 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.

4	Realizar uma revisão de soluções parciais em que uma sociedade bem ordenada poderia recorrer para proporcionar igualdade de oportunidade de trabalho e para minimizar o impacto do mau trabalho sobre aqueles que o realizam. Duas soluções foram examinadas: compartilhamento da rotina de trabalho e terceirização do trabalho humano por máquinas.	A revisão mostrou que a proposta de compartilhar o trabalho seria mais viável em contextos de organizações menores, como em famílias ou pequenas comunidades. De qualquer forma, as duas opções mostraram-se parciais para a resolução de problemas de trabalho e bem-estar. Mesmo em sociedades bem ordenadas e garantindo um trabalho significativo para todas as pessoas, é provável que nem todas floresçam, pois, o trabalho significativo vai além de uma questão política, envolvendo ética no sentido de tratar os trabalhadores com respeito e criar oportunidades que contribuam para o desenvolvimento de habilidades.
5	Compreender o termo florescimento no trabalho e sua relevância para a engenharia industrial e desenvolver um modelo conceitual para auxiliar as empresas a gerir o crescimento do empregado.	Construíram por meio da revisão de outros estudos uma compreensão do termo florescimento e sua importância para a engenharia industrial. Criaram ainda um modelo que inclui: comportamento organizacional e recursos de gestão, incluindo processos e ferramentas para auxiliar o desenvolvimento dos funcionários para o florescimento.
6	Avaliar o nível de florescimento no trabalho de jovens aprendizes de uma indústria no Brasil.	O estudo concluiu que não há diferenças significativas no nível de florescimento em jovens aprendizes quanto aos aspectos: sexo, formação escolar e renda familiar. Sendo assim, os jovens não apresentaram um estágio de florescimento completo em relação ao seu primeiro emprego.
7	Avaliar estudos qualitativos e quantitativos e desenvolver um modelo de funções de relações de trabalho positivas, com um foco explícito no papel que esses relacionamentos desempenham no florescimento do empregado.	A pesquisa demonstrou que relações de trabalho positivas promovem crescimento pessoal, aumentando a satisfação profissional e a percepção do trabalho, ajudando os funcionários a florescerem. Ainda, validaram uma escala, o inventário de funções de relacionamento que tem como objetivo avaliar as funções que estão relacionadas a compressão do trabalho e a promoção do florescimento, como: apoio emocional, relacionamentos de trabalho, satisfação, percepção de trabalho significativo e emoções positivas.
8	Investigar a relação entre ambiente pessoal, florescimento no trabalho e intenção de sair da empresa.	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).

Os objetivos dos estudos analisados abrangeram questões relacionadas ao florescimento no trabalho, como: autopercepção, qualidade de vida, função de trabalho, recursos pessoais, relação com supervisores, engajamento, satisfação, comportamento de carreira, ambiente pessoal e intenção de sair da empresa. Os resultados encontrados mostram que as variáveis citadas anteriormente estão relacionadas ao nível de florescimento no trabalho, podendo influenciar de forma positiva ou negativa, conforme os resultados apresentados na Tabela 3.

Considerando o termo florescimento como parte da psicologia positiva e importante para o contexto de trabalho, foram avaliados os conceitos de florescimento no trabalho trazidos pelos autores citados nos oito estudos avaliados. Pode-se observar na Tabela 4 que o termo florescimento no trabalho é conceituado como positivo e dependente de diversos fatores para que ele ocorra, como, por exemplo, significado, otimismo, competência, realização, engajamento e satisfação.

Tabela 4

Conceitos de florescimento apresentados nos estudos

	Conceito de florescimento
1	O termo florescimento aparece como “florescimento interpessoal”, sendo algo crucial para a psicologia positiva e que ganhou força a pouco tempo (Strümpfer, 2006). Referem o termo florescimento interpessoal como sendo felicidade e positivas relações interpessoais como um fator determinante para o bem-estar (Ryff & Singer, 2000).
2	O florescimento acontece em indivíduos bem adaptados e com bom funcionamento na vida. Seria um padrão positivo de sentimentos, conhecido como bem-estar. As pessoas com florescimento funcionariam melhor e teriam saúde mental, enfrentando estresse, aprendendo a lidar com adversidades e conquistando melhores resultados organizacionais (Keyes, 2002). As experiências no trabalho afetariam fortemente os níveis de florescimento, sendo que o envolvimento no trabalho poderia contribuir de forma importante para florescimento de pessoas.
3	Estado de saúde mental positivo, no qual o indivíduo funciona bem tanto no âmbito psicológico quanto social (Keyes & Haidt, 2003). O florescimento no trabalho foi definido como uma situação de prosperidade e desenvolvimento, seria um estado de satisfação e bem-estar e estaria associado à felicidade, às emoções positivas e ao engajamento. Para ser alcançado esse estado, as pessoas deveriam experimentar um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação (Bono, Davies, & Rasch, 2012; Mendonça et al., 2014).
4	O florescimento no trabalho se daria quando a pessoa fosse reconhecida por suas habilidades ou capacidades, quando o trabalho contribuisse para a felicidade (Veltman, 2015).
5	O florescimento no trabalho vem por meio da perspectiva de Seligman (2011), de que o florescimento é baseado em um conjunto de atividades que contribuem para o bem-estar, como as emoções positivas, o engajamento, o relacionamento, o significado e a realização, também conhecido como PERMA - <i>positive emotions, engagement, relationship, meaning and achievement</i> . PERMA poderia ser entendido como vida boa, prazer, afeto positivo, propósito de vida ou satisfação.
6	Definido como uma situação de prosperidade, de desenvolvimento e de progressivo estado de satisfação e bem-estar no contexto de trabalho (Mendonça et al., 2014).
7	Definição por Keyes (2007) abordando que o florescimento no trabalho ocorre quando a experiência dos empregados atinge alto nível de bem-estar e os funcionários funcionam de forma plena.
8	<i>É conceituado na visão de diversos autores: para Keyes (2002, 2007) indivíduos com o florescimento experimentam altos níveis de bem-estar emocional, psicológico e social; Diener et al. (2010) conceituaram florescimento com autopercepção de si, sucesso nas relações, autoestima, propósito e otimismo; para Seligman (2011), o florescimento tem cinco dimensões, o modelo PERMA: emoções positivas (P), engajamento (E), relações (R), significado (M) e realização (A); Huppert e So (2013) conceituaram florescimento em termos de emoções e características positivas, sendo estabilidade emocional, vitalidade, otimismo, resiliência e autoestima; Noble e McGrath (2015) criaram um modelo definido como PROSPER, sendo positividade (P), relações (R), resultados (O), pontos fortes (S), propósito (P), engajamento (E) e resiliência (R), essenciais elementos de florescimento em contextos educacionais, não sendo desenvolvidos para o contexto de trabalho; Rothmann (2013) sugeriu que o florescimento é um conceito multidimensional que inclui a magnitude de sentir-se bem (ou seja, bem-estar emocional) e funcionar bem (ou seja, bem-estar psicológico e social) em contextos de trabalho. O florescimento no trabalho consiste em três dimensões: bem-estar emocional, psicológico e social, sendo bem-estar emocional constituído por afeto positivo, afeto negativo e satisfação no trabalho; bem-estar psicológico, que consiste em autonomia, competência, relação, aprendizagem, significado e propósito; e o bem-estar social é composto de aceitação, crescimento social, contribuição social, social coerência e integração social.</i>

Os conceitos de florescimento no trabalho mais citados nos estudos analisados foram os dos autores Keyes e Seligman. Para Keyes (2002; 2007), o florescimento no trabalho ocorre quando os empregados atingem alto nível de bem-estar emocional, psicológico e social. Eles funcionam melhor enfrentando as adversidades e obtendo conseqüentemente melhores resultados. Para Seligman (2011), fundador da psicologia positiva, a definição de florescimento no trabalho seria um conjunto de atividades que contribuem para o desenvolvimento do bem-estar, abrangendo: emoções positivas, engajamento, relacionamento, significado e realização, conhecido como PERMA.

No artigo de Wahl e Newmar (2009), percebe-se uma possível confusão conceitual em relação ao termo florescimento. Ele aparece como florescimento interpessoal e é descrito com o mesmo conceito que o autor Ryff (1989) utiliza para bem-estar psicológico, também conhecido como eudemônico, definido como a busca de um sentido, propósito de vida, dimensionado para enfrentar os desafios da vida.

Avaliando todos os conceitos trazidos nos estudos analisados e relacionando à psicologia positiva, pode-se dizer que o florescimento no trabalho é um estado de saúde mental positivo, em que os afetos positivos excedem a quantidade de afetos negativos e geram um ajuste emocional positivo nas pessoas (Keyes, 2002; Oliveira-Silva, 2015; Siqueira, 2014). Pode-se considerar que o florescimento no trabalho se baseia em um conjunto de funções, sendo elas: emoções positivas - *positive emotions*, engajamento - *engagement*, relacionamento - *relationship*, significado - *meaning* e realização - *achievement*, conhecido como PERMA (Seligman, 2010).

Considerando os resultados encontrados nos estudos analisados, é possível considerar que o florescimento no contexto de trabalho está relacionado a resultados positivos, como: bem-estar, comprometimento, planejamento de carreira, engajamento, melhor relacionamento interpessoal e sentimento de proteção diante dos estressores da vida cotidiana. Ainda, alguns resultados dos estudos avaliados trazem situações que fazem o nível de florescimento decair, como, por exemplo, atribuir funções inadequadas aos funcionários.

Considerações finais

Desde que a psicologia positiva surgiu, há aproximadamente duas décadas, novas pesquisas sobre temas relacionados a ela começaram a surgir tanto na esfera nacional quanto internacional. Entretanto, os estudos ainda são poucos e muitos deles são teses e dissertações, as quais demoram ou nem sempre são publicadas (Silva & Boehs, 2017). Vista essa realidade, poucos estudos foram encontrados para esta revisão integrativa da literatura, o que pode ser considerada uma limitação do estudo. Portanto, deixa-se como sugestão que novos estudos empíricos relacionados ao tema sejam realizados, com o intuito de verificar a relação do florescimento com os resultados no contexto de trabalho.

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 (Seligman, 2010). Sua presença gera resultados positivos, tanto na execução e resultado das atividades quanto no relacionamento entre colegas, gerando um estado de bem-estar no contexto do trabalho.

Referências

- Bakker, A. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of organizational behavior*, 29, 147-154. doi: [10.1002/job.515](https://doi.org/10.1002/job.515)
- Bastos, A. V. (1994). Comprometimento no trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. *Tese de doutorado*. Universidade de Brasília. Brasília, DF.
- Bono, J. E., Davies, S. E., & Rasch, R. L. (2012). Some traits associated with flourishing at work. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 125-137). New York: Oxford.
- Botelho, L. L. R., de Almeida, C. C. C., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136. doi: [10.21171/ges.v5i11.1220](https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220)
- Cogo, P. S. F. (2014). Psicologia positiva, uma nova ciência do comportamento humano no trabalho. *Negócios e Talentos*, 8(1), 15-28.
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1199-1223. doi: [10.5465/amj.2014.0506](https://doi.org/10.5465/amj.2014.0506)
- Diedericks, E., & Rothmann, S. (2013). Flourishing of information technology professionals: the role of work engagement and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 225-233. doi: [10.1080/14330237.2013.10820618](https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820618)
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. doi: [10.1007/s11205-009-9493-y](https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y)
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, v.110, p. 837-861. doi: [10.1007/s11205-011-9966-7](https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7)
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well lived*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: a complementary strategy for improving national mental health. *The American Psychologist*, 62, 95-108. doi: [10.1037/0003-066X.62.2.95](https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95)
- Keyes, C. L. M. (2009). Brief description of the Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF). doi: [10.1002/jclp.20741](https://doi.org/10.1002/jclp.20741)
- Lima, T. C. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2016). Flourishing: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense. *Gestão & Regionalidade*, 32(95).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence based approach*, 12-th edition. McGrawHill Irwin.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. doi: [10.1177/0149206307300814](https://doi.org/10.1177/0149206307300814)
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1). doi: [10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324)
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37. doi: [10.1348/096317904322915892](https://doi.org/10.1348/096317904322915892)
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Souza, I. F. D. & Silva, A. J. (2014). In: M. M. M Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Noble, T., & McGrath, H. (2015). PROSPER: A new framework for positive education. *Psychology of Well-being*, 5(2), 1-17. doi: [10.1186/s13612-015-0030-2](https://doi.org/10.1186/s13612-015-0030-2)
- Oliveira, R. S. (2011). Relações entre interesses ocupacionais e variáveis de carreira em estudantes de psicologia. *Tese de mestrado*, Universidade Federal da Bahia. Salvador, BA, Brasil.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. D. S. S. (2015). Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205. doi: [2030/203046164010](https://doi.org/10.2030/203046164010)
- Paludo, S. D. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia: cadernos de educação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto, SP. Vol. 17, n. 36 (2007), p. 9-20. doi: [3054/305423757002](https://doi.org/10.3054/305423757002)
- Rautenbach, C. (2015). Flourishing of employees in a fast moving consumable goods environment. *Unpublished doctoral thesis*, North-West University, Vanderbijlpark, South Africa. doi: [10.3994/17030](https://doi.org/10.3994/17030)
- Ryff, C. D. & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 30-44. doi: [10.1207/S15327957PSPR0401_4](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0401_4)
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 57, p. 1069-1081. doi: [10.1037/0022-3514.57.6.1069](https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069)
- Rothmann, S. (2013). From happiness to flourishing at work: A Southern African perspective. In: M.P. Wissing (Ed.), *Well-being research in South Africa: Cross-cultural advances in positive psychology*, 4, (pp. 123-151). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619. doi: [10.1108/02683940610690169](https://doi.org/10.1108/02683940610690169)
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner lectures on human values*, 31. [http:// documents/a-to-z/s/Seligman_10.pdf](http://documents/a-to-z/s/Seligman_10.pdf)
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being - And how to achieve them*. London, United Kingdom: Nicolas Brealey.

- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction* (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Silva, N. & Boehs, S. D. T. M. (2017). Psicologia positiva: historicidade, episteme, ontologia, natureza humana e método. In: S. D. T. M. Boehs & N. Silva (Orgs.). *Psicologia Positiva nas organizações de trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 21-41). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Siqueira, M. M. M. & Martins, M. D. C. F. (2013). Promoção de saúde e bem-estar em organizações. In: L. D. O Borges & L. Mourão (Orgs.) *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp.619-643). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 3, 247-252. doi: [10.1111/1467-9450.00194](https://doi.org/10.1111/1467-9450.00194)
- Stelzner, S. G. E., & Schutte, C. S. (2016). Employee flourishing strategic framework. *South African Journal of Industrial Engineering*, 27(3), 92-109. doi: [10.7166/27-3-1629](https://doi.org/10.7166/27-3-1629)
- Strumpfer, D. J. W. 2006. Positive emotions, positive emotionality and their contribution to fortigenic living. *South African Journal of Psychology*, 36(1), 144-167. doi: [10.1177/008124630603600109](https://doi.org/10.1177/008124630603600109)
- Teixeira, M. A. P. (2010). Escalas de desenvolvimento de carreira para universitários. *Manuscrito não publicado*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Van Rensburg, C. J., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10. doi: [10.4102/sajip.v43i0.1422](https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1422)
- Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people?. *Philosophy & Social Criticism*, 41(7), 725-747. doi: [10.1177/0191453714556692](https://doi.org/10.1177/0191453714556692)
- Wahl, S., & Newmark, R. (2009). Die self-waargenome lewensgehalte van versorgingspersoneel by'n fasiliteit vir volwasse nes met intellektuele gestremdeheid. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 49(2), 287-304. doi: [10520/EJC20137](https://doi.org/10.520/EJC20137)