



UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS,
ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
CENTRO DE PESQUISA E EXTENSÃO DA FEAC
(www.upf.br/cepeac)

Texto para discussão

Texto para discussão Nº 12/2019

**FLOURISHING AT WORK:
REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA**

Maira Sgarbossa
Anelise Rebelato Mozzato

FLOURISHING AT WORK: REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Maira Sgarbossa
Anelise Rebelato Mozzato

Resumo: O florescimento no trabalho é um conceito advindo da Psicologia positiva e está associado à percepção de emoções positivas, como bem-estar e satisfação profissional dos trabalhadores. Entende-se que ao se fomentar o florescimento no trabalho se movimenta a lógica necessária ao intraempreendedorismo, impulsionando os trabalhadores a um trabalho mais criativo e inovador. Diante da importância e emergência da temática, realiza-se esta revisão integrativa da literatura, com o objetivo de analisar os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho. 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 doze artigos. Os achados mostram a necessidade de ampliação dos estudos que abordem o tema para 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. Intraempreendedorismo. Revisão Integrativa.

1 Introdução

Inserido 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 refere Mendonça et al. (2014). Como referem os autores, o termo tem origem na botânica e refere-se ao brotamento das flores, quando elas desabrocham, desenvolvem-se e florescem. Nesse 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.

No contexto de trabalho, o florescimento no trabalho (do inglês, *flourishing at work*) 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 no trabalho 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 das ciências sócias aplicadas, o florescimento no trabalho tem recebido cada vez mais atenção ao ser relacionado com comportamentos positivos no trabalho. Está sendo trabalhado como resultado da evidência de que pode haver predominância dos aspectos positivos sobre os negativos e que os profissionais podem florescer no seu ambiente de trabalho, sentindo prazer, bem-estar, reconhecimento e crescimento. Deste modo, o interesse no florescimento no trabalho, associado não só as pessoas, como também ao trabalho e à vida como um todo, são coerentes 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.

Nassif, Andreassi e Simões (2011) trabalham a questão do intraempreendedorismo, o qual caracteriza-se como um modo de relacionar-se melhor com os trabalhadores, ou seja, permitir que eles tomem decisões junto ao negócio, auxiliando, mesmo que de forma indireta, a geração de ideias dentro da organização. Na mesma direção, Valadares e Emmendoerfer (2015) destacam que o intraempreendedorismo oferece uma maneira para acelerar a inovação de qualquer tipo dentro das organizações por meio do investimento no trabalhador, respeitando-o e incentivando o melhor emprego das suas competências.

Como referem Lapolli e Gomes (2017), o intraempreendedorismo fomenta a criatividade e a inovação, dando maior autonomia aos trabalhadores e, como afirmam Nassif, Andreassi e Simões (2011), o ambiente aberto ao intraempreendedorismo proporciona melhor relacionamento com os trabalhadores, fomentando a geração de ideias inovadoras. Compreende-se que, ao se estimular o florescimento no trabalho, se movimenta a lógica necessária ao intraempreendedorismo, impulsionando os trabalhadores a um trabalho mais criativo e inovador. Dessa forma entende-se que os trabalhadores podem desfrutar de maior bem-estar e satisfação no trabalho, mais facilmente auxiliando no avanço do empreendedorismo corporativo.

Por conseguinte, Hartman (2008, p.31) esclarece que o intraempreendedor “surge para de fato empreender dentro das grandes organizações”. Sendo assim, acredita-se que as organizações que buscam adotar uma cultura intraempreendedora estão investindo no seu próprio sucesso perante o mercado de atuação, pois como lembra o autor “os trabalhadores intraempreendedores geram inovações contínuas dentro das organizações, as quais podem trazer inúmeras vantagens competitivas” (HARTMAN, 2008, p.18).

Considerando a importância do intraempreendedorismo, percebe-se como relevante identificar os motivos que levam os trabalhadores a florescer 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 os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho. Desta maneira, tem-se como intuito responder a seguinte questão de pesquisa: 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 se apresenta uma breve revisão bibliográfica sobre florescimento no trabalho, na sequência a metodologia, seguida da análise dos resultados e, por fim, as considerações finais do estudo, expondo 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 trabalhadores 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). Em linha semelhante de pensamento, Mendonça et al. (2014) remetem 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 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 por meio 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).

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 (MENDONÇA et al., 2014). 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.

Os estudos sobre o florescimento no trabalho são recentes e buscam compreender as experiências positivas vivenciadas no contexto do trabalho (MENDONÇA et al., 2014). Ele está relacionado a prosperidade e ao desenvolvimento, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso, a aprendizagem, a satisfação e ao bem-estar no ambiente de trabalho. Sheldon et al. (2010) defendem que o florescimento é afetado pelo tipo ou qualidade das atividades em que a pessoa se engaja, de forma que a positividade das experiências e a possibilidade de perseguir metas pessoais aumentariam os níveis de florescimento.

A vida profissional das pessoas é um aspecto importante do bem-estar positivo, quando o trabalho tem para estes um papel importante em suas vidas (MENDONÇA et al., 2014). Nessa percepção, os autores ainda afirmam 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 organização 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).

Dada tal relevância, é de extrema valia identificar os motivos 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 Metodologia

O método utilizado neste trabalho é 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; 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). Para maior compreensão do processo da pesquisa, o Quadro 1 apresenta a sistematização das etapas desta revisão integrativa, detalhando como foi realizada a escolha dos artigos que compuseram esta amostra.

QUADRO 1 – Etapas da pesquisa

ETAPA	DESCRIÇÃO	
Identificação do tema e pergunta	Motivos para o florescimento no ambiente trabalho	
Período de busca	Ano de 2009 a 2019	
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”	
Crítérios de inclusão	Artigos, revisões e journals	
Crítérios de exclusão	Teses, livros e artigos que não atendiam ao objetivo da pesquisa	
Desenvolvimento das Buscas		
Busca 1 – “flourishing at work” OR “organizational flourishing”	Web of Science: Busca geral: 11 artigos	Com Filtros: 09
	Scopus: Busca geral: 15 artigos	Com Filtros: 11
	ScienceDirect: Busca geral: 108 artigos	Com Filtros: 40
	Scielo: Busca geral: Sem resultados	Com Filtros: 09
	Total: 134 artigos	Total: 69 artigos
Busca 2 – “flourishing at work”	Web of Science: Busca geral: 03 artigos	Com Filtros: 03
	Scopus: Busca geral: 14 artigos	Com Filtros: 08
	ScienceDirect: Busca geral: 64 artigos	Com Filtros: 22
	Scielo: Busca geral: 10 artigos	Com Filtros: 08
	Total: 91 artigos	Total: 41 artigos
Número de artigos excluídos	20 artigos duplicados e 78 artigos não atendem os objetivos da pesquisa, uma vez que não traziam os motivos que levam os trabalhadores ao florescimento	
Total de artigos selecionados:	12 artigos	

Fonte: Autoras (2019).

Portanto, com a questão de pesquisa delineada, o levantamento bibliográfico foi efetuado pela internet, circunscrevendo a produção científica nacional e internacional, num período de dez anos. 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 da revisão integrativa

Considerando-se os artigos selecionados apresenta-se o levantamento realizado, os quais são apresentados nas tabelas que seguem. Inicia-se com a Tabela 1, a qual demonstra o título dos artigos, os autores e o ano de publicação dos mesmos.

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-Sobrino, J. Giorgi, G.	2018
9	Job demands and resources: Flourishing and job performance in south frican 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.	Redelinguys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019
12	Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes.	Redelinguys, K. Rothmann, S. Botha, E.	2019

Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

Em relação ao ano de publicação dos estudos, a qual delimitou um período de dez anos, ficou evidente uma lacuna de publicações de quatro anos (2009 a 2012), sem nenhuma publicação sobre o tema de acordo com o objetivo estabelecido nesta revisão integrativa. 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 que no presente ano (2019) já foram publicados dois artigos. Tal evidência pode indicar uma veemência sobre o tema até então, com poucas publicações em relação ao florescimento no ambiente de trabalho quando relacionado a 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. Além disso, como já era de se esperar diante da língua em que os trabalhos foram escritos, a totalidade foi publicada em periódicos internacionais. 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, por fim, 1 artigo escrito por quatro autores.

A maioria dos artigos utilizaram a abordagem quantitativo, tendo o questionário como instrumento de coleta de dados, cujas respostas foram avaliadas mediante escalas, com a utilização de métricas estatísticas. A escala mais utilizada, foi a EFLOT, 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. Assim fica evidenciado 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/ 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 & Svyantek, 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 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 pelas autoras (2019).

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 o grande número de participantes das pesquisas, o que não surpreende em razão do seu caráter quantitativo.

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
1 Avaliar se a pressão do trabalho e as demandas emocionais sofridas pelos enfermeiros são tratadas como obstáculos ou desafios.	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.
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.	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.
4 Examinar as relações entre apoio ao supervisor, florescimento no trabalho e intenção de deixar o ambiente de ensino superior na África do Sul.	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.
5 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).
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.	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.
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	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).

foi identificada na literatura sobre o efeito moderado dos valores humanos nessa relação.

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 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.
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.	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.
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.	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.
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.	Os resultados confirmaram a estrutura de três fatores da WF. Ambiente pessoa-apto 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.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

Conforme exposto na Tabela 3, os objetivos das pesquisas abrangeram questões relacionadas ao florescimento no trabalho, tais 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.

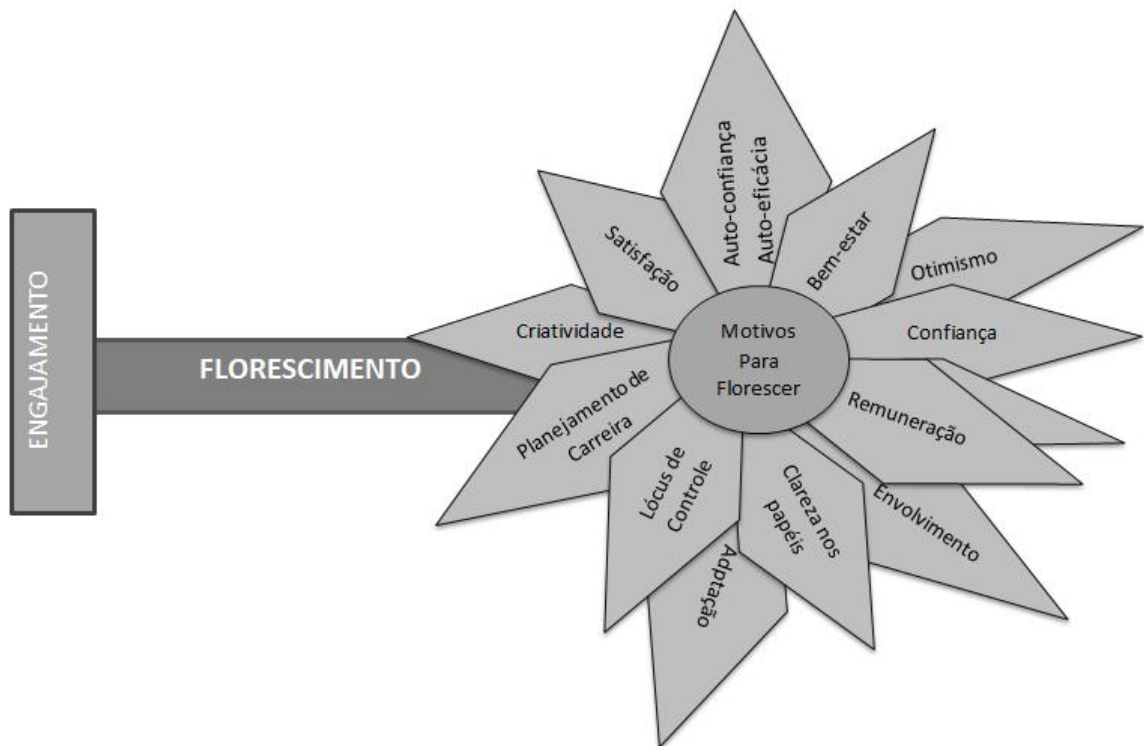
Neste sentido, tais resultados vão ao encontro do pensamento de Bakker e Sanz-Vergel (2013), os quais destacam que os recursos do trabalho são propulsores dos resultados organizacionais positivos, cujas variadas características encontradas no ambiente de trabalho são as responsáveis por fornecer aos trabalhadores os meios capazes para atingir suas metas pessoais e profissionais, obtendo assim satisfação e a possibilidade de florescer no trabalho.

Dado o fato de que o intraempreendedor irrompe para empreender nas organizações, como afirma Hartman (2008), ele busca alternativas inovadoras para o crescimento das organizações. Nessa visão, a competitividade e o avanço esperado pode se dar pela valorização dos trabalhadores, uma vez que satisfeitos, engajados e comprometidos, produzem mais e melhor, desencadeando assim indícios de florescimento no trabalho postos por Mendonça et al. (2014).

Conhecidos os objetivos e os resultados apresentados pelos artigos trabalhados nessa

revisão integrativa, apresentam-se na Figura 1 os principais motivos que levam os trabalhadores ao florescimento no ambiente de trabalho, destacando que tal fato depende de diversos fatores positivos.

FIGURA 1 – Motivos para florescer no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

Os motivos que levam os trabalhadores a florescer no ambiente de trabalho conforme pode ser observado na Figura 1, parte do engajamento quando estão diretamente relacionados ao estado nos quais estes 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 Redelinguys, Rothmann e Botha (2019) são unânimes ao evidenciarem o fato de que quando as pessoas percebem que se inserem de fato no ambiente de trabalho, passam a estar mais inclinados a se sentir e funcionar 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.

Para atingir o florescimento no ambiente de trabalho, inúmeras variáveis indiretas e diretamente associadas ao trabalhador precisam estar em sintonia. Tal premissa é defendida por Rautenbach e Rothmann (2017), afirmando 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.

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 também 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 preditoras 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 faz-se necessário 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. Em sentido semelhante, as atividades intraempreendedoras mencionadas por Hashimoto (2006), são aquelas que indicam qualquer forma de proposição de mudanças e/ou melhorias na organização e/ou dentro dos limites da rede direta de relacionamentos da organização que, de alguma forma, se explana em aumento de valor para o cliente ou para o acionista.

5 Considerações Finais

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. Deste modo, quando o profissional sente bem-estar, emoção positiva pela vida, engajamento, propósito e relacionamentos positivos frente ao seu trabalho, ele pode estar apresentando indícios de florescimento.

Por meio desta revisão integrativa da literatura sobre florescimento no trabalho nos últimos dez anos foi possível destacar a importância dela e a relação com o intraempreendedorismo no contexto organizacional, sendo que ambas culminam em tornar o ambiente de trabalho mais competitivo, ao passo que melhora processos e produtos. Bem como pontuam Reis e Leandro (2015), uma gestão em práticas de intraempreendedorismo auxiliará os indivíduos inseridos nas organizações a provocarem mudanças, objetivando a inovação.

A partir das análises realizadas entende-se que o intraempreendedorismo aliado ao florescimento no trabalho pode desencadear no trabalhador um estado positivo, levando a consequências 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 na execução como nos resultados das atividades cotidianas, quanto no relacionamento entre colegas, gerando um estado de bem-estar e produtividade no contexto do trabalho, dificultado que fatores e pensamentos negativos afetem a organização e seus trabalhadores.

Chegando ao final deste trabalho afirma-se que a questão inicial desta pesquisa referente aos motivos que levam os trabalhadores a florescerem no ambiente de trabalho foi respondida, e ainda, explanada de forma sintetizada 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, prazeroso e mais humanizado. Portanto, sugere-se que mais estudos sejam desenvolvidos sobre o tema, bem como outros também relacionados a Psicologia positiva. 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*. Enfim, existem diferentes oportunidades de pesquisa para esse tema ainda em florescimento.

Referências

- BAKKER, A. B.; SANZ, V. A. I. Weekly work engagement and flourishing; The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, v. 83, n. 3, p. 397- 409, 2013.
- BOTELHO, L. L. R.; ALMEIDA, C. C. C.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, v.5, n.11, p. 121-136, 2011. doi: 10.21171/ges.v5i11.1220.
- CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; 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*, v. 91, p. 87-96, 2015. doi: 10.10160/j.jvb.2015.09.001.
- 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, n. 2. p. 237-247, 2018.
- FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, v. 2, n. 3, p. 300, 1998.
- GABARDO, M. L. M. D.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paidéia*, Ribeirão Preto, v. 27, n. 68, p. 331-33, 2017.
- HARTMAN, A. Avaliação da cultura intraempreendedora: desenvolvimento e teste de uma metodologia. 2006. 89 f. *Dissertação* (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2006.
- HASHIMOTO, M. Organizações intra-empresárias: construindo a ponte entre clima interno e desempenho superior. *Tese de Doutorado*, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2009.
- 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. Y. *Flourishing Across Europe: Application a New Conceptual Framework for Defining Well-Being*. p. 348-369, 2009.
- JANSE, V. R. C.; ROTHMANN, S.; DIEDERICKS, E. Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal. Industrial. Psychol.*, Johannesburg , v. 43, n. 1, p. 1-10, 2017 .

LAPOLLI, É. M.; GOMES, R. K. Práticas intraempreendedoras na gestão pública: um estudo de caso na Embrapa. *Estudos Avançados*, v. 31, n. 90, p. 127-142, 2017.

LEITE, A. M. A. A.; BRAGA, C. S. C.; JUNIOR, C. C.; LIMA, T. C. Florescimento: saúde e bem-estar de jovens aprendizes da indústria cearense. *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 95, p. 90- 107, 2016.

MENDONÇA, H.; CAETANO, A.; FERREIRA, M. C.; SOUSA, I. F.; SILVA, A. J. Florecimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e 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. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.01874.

NASSIF, V. M. J.; ANDREASSI, T.; SIMÕES, F. Competências empreendedoras: há diferenças entre empreendedores e intraempreendedores?. *RAI Revista de Administração e Inovação*, v. 8, p. 33-54, 2011.

OLIVEIRA, S. L. C.; SILVA, A. P. S. S. Florescendo no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 16, n. 2, p.197-205, 2015. doi: 2030/203046164010.

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S.; BOTHA, E. Flourishing-ar-work: The Role of Positive Organizational Practices. *Journal Psychological Reports.* v. 122, n. 2 , p. 609-631, 2018. doi: 10.1177/0033294118757935.

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S.; BOTHA, E. Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal. Industrial Psychol.*, Johannesburg , v. 45, n. 1, p. 1-11, 2019 .

REIS, D. R.; LEANDRO, A. R. Intraempreendedorismo em Organização Educacional. *Revista Espacios*, v. 36, n. 20, E-3, p. 27 -36, 2015.

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*, v. 27, n. 5, p. 412 - 419, 2017.

RENSBURG, C. J. V.; ROTHMANN, S.; DIEDERICKS, E. Job demands and resources: Flourishing and job performance in South African universities of technology settings. *Journal of Psychology in Africa*, v. 28, n. 3, p. 291-297, 2018.doi:10.1080/14330237.2018.1501881

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.

SHELDON, K. M.; NEETU, S. A.; YUNA, L. F.; GUNZ, A.; MARKO, L. H.; NICHOLS, C. P.; LYUBOMIRSKY, S. Persistent pursuit of need-satisfying goals leads to increased happiness: A 6-month experimental longitudinal study. *Motivation and emotion*, v. 34, n. 1, p. 39-48, 2010.

VALADARES, J.; EMMENDOERFER, M. A Incorporação do Empreendedorismo no Setor Público: reflexões baseadas no contexto brasileiro. *Revista de Ciências da Administração*, v. 17, n. 41, p. 82-98, 2015.