

Florescimento no trabalho: análise da produção científica nacional e internacional entre 2010 e 2020

Flourishing at work: analysis of national and international scientific production between 2010 and 2020

MAIRA SGARBOSSA 

ANELISE REBELATO MOZZATO 

RESUMO

Associado ao contexto do trabalho, o estado de florescimento proporciona ao trabalhador uma condição de prosperidade, engajamento, automotivação, satisfação e realização, o qual pode ser considerado como a integração do bem-estar subjetivo e psicológico do trabalhador no meio laboral. Desse modo, esta revisão bibliométrica objetiva fazer um levantamento da produção científica relativa ao florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020, circunscrevendo a produção nacional e internacional. Para tanto, foram realizadas buscas nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *Scielo* e *Spell*. Os resultados demonstram que o tema carece de pesquisas, sobretudo na área de ciências sociais aplicadas e, principalmente, a nível nacional. A maioria das publicações foram redigidas no idioma inglês, no formato de artigo, escritos por pesquisadores filiados em instituições educacionais da África do Sul e dos Estados Unidos. Dentre outras questões, identificaram-se três redes de pesquisadores e seus principais autores. Assim, esta pesquisa contribui ao apresentar um panorama sobre este tema emergente, servindo como uma bússola para futuros pesquisadores. Conclui-se que o florescimento é um constructo polissêmico e multidisciplinar, ficando evidente suas lacunas de pesquisa e reforçando sua importância no contexto organizacional.

Palavras-chave: Produção científica; Florescimento no trabalho; Contexto organizacional; Revisão bibliométrica.

ABSTRACT

Associated with the context of work, the state of flourishing provides the worker with a condition of prosperity, engagement, self-orientation, satisfaction and achievement, which can be considered as the integration of the subjective and psychological well-being of the worker in the work environment. Thus, this bibliometric review aims to make a survey of scientific production related to flourishing at work in the period from 2010 to 2020, circumscribing national and international production. To this do so, searches were carried out in the databases Web of Science, Scopus, Scielo e Spell. The results show that the theme lacks research, especially in the area of applied social sciences and, mainly, at the national level. Most publications were written in English in article format written by researchers affiliated with educational institutions in South Africa and the United States. Among other questions, three networks of researchers and their main authors were identified. Thus, this research contributes by presenting an overview of this emerging theme, serving as a compass for future researchers. It is concluded that flourishing is a polysemic and multidisciplinary construct, becoming evident its research gaps and reinforcing its importance in the organizational context.

Keywords: Scientific production; Flourishing at work; Organizational context; Bibliometric review.

1. INTRODUÇÃO

O contexto do trabalho vem passando por alterações constantes, motivadas sobretudo pela globalização, imperativas de adaptação às novas tecnologias, alterações nos valores de trabalhadores e clientes, bem como da constante demanda de elevação da produtividade (Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano, & Sanz-Vergel, 2010; Filenga & Vieira, 2012). Tais circunstâncias acarretam implicações nem sempre positivas para os trabalhadores, podendo desencadear prejuízos à saúde e ao bem-estar destes no meio laboral. Nesse sentido, o florescimento atraiu atenção significativa, devido às suas consequências positivas para os trabalhadores e empregadores.

As organizações desejam que seus trabalhadores estejam motivados, entusiasmados, comprometidos e sobretudo, que as auxiliem

a atingir seus objetivos organizacionais (Abid, Ijaz, Butt, Farooqi, & Rehmat, 2018). Logo, faz-se necessário que, por meio de uma gestão humanizada, proporcionem um ambiente de trabalho que estimule e assegure a qualidade de vida no trabalho (QVT), emoções e comportamentos positivos (Ferreira & Vasconcelos, 2016), considerados como “combustíveis” para o estado de florescimento que, de acordo com Salanova, Bakker e Lorens (2006), também resulta da interação com as características pessoais, habilidades para o desenvolvimento das atividades e do contexto em que está inserido.

Oriundo da botânica, o termo florescimento ou *flourishing* no inglês refere-se ao brotamento das flores, quando elas rebentam, desenvolvem-se e florescem (Mendonça, Caetano, Ferreira, Sousa, & Silva, 2014). Esse entendimento, associado às pessoas, vem das teorias humanísticas que o compreendem como um estado de sentimentos e funcionamento positivo (Diener *et al.*, 2010; Fredrickson & Losada, 2005; Huppert & So, 2009). Seu conceito advém da psicologia positiva, impulsionado por Martin Seligman, psicólogo de relevante influência, o qual de acordo com Bedin e Zamarchi (2019) destaca-o como importante no contexto do trabalho por se relacionar a uma condição de prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, satisfação e bem-estar. Desse modo, o florescimento significa um estado no qual as pessoas sentem uma emoção positiva pela vida, vivem intensamente e apresentam um satisfatório funcionamento emocional e social (Keyes & Haidt, 2003). Ademais, nessa conjuntura, experimentar relacionamentos e emoções positivas, virtudes e pontos fortes, bem como criar oportunidades para perceber o significado por meio do envolvimento e da realização, pode contribuir para um sentimento de prosperidade e florescimento na vida (no todo) (Fredrickson & Losada, 2005; Park, Peterson & Seligman, 2004; Seligman, 2002, 2011).

As pesquisas sobre o florescimento ainda são recentes na área de ciências sociais aplicadas, principalmente no Brasil e estão amparadas por estudos mais desenvolvidos no âmbito da psicologia (Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Bakker & Schaufeli, 2008; Bono, Davies & Rash, 2011; Demerouti, Bakker & Gevers, 2015; Demo, Fogaça & Costa, 2018; Fredrickson & Losada, 2005; Mendonça *et al.*, 2014) e das ciências humanas (Fabricio *et al.*, 2020). Com base em pesquisas

realizadas junto aos anais de eventos científicos (eventos da Anpad e Semead) da área de ciências sociais aplicadas e bases de dados nacionais (*Scielo* e *Spell*) e internacionais (*Web of Science*, *Scopus*, *Science Direct*) justifica-se a realização dessa revisão bibliométrica, pois, não foi localizado nenhum estudo publicado sobre o tema utilizando o método bibliométrico nos últimos dez anos. Ademais, delibera-se sobre o espaço existente para pesquisas utilizando abordagens qualitativas e, preferencialmente, híbridas, bem como para ensaios teóricos, haja vista o predomínio de artigos teórico-empíricos, que segundo Fabricio *et al.*, (2020) são de natureza puramente quantitativa. Desse modo, identifica-se lacunas de pesquisa conceitual e empírica sobre o tema.

Frente ao exposto, compreende-se como relevante realizar uma revisão bibliométrica da produção científica sobre florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020 em quatro bases de dados, sendo duas nacionais (*Scielo* e *Spell*) e duas internacionais (*Web of Science* e *Scopus*) e analisar tais dados. O recorte temporal se justifica em virtude de as publicações sobre o tema ganharem maior notoriedade somente a partir do ano de 2011, quando Martin Seligman publicou o livro “Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar”. No período anterior a 2011, apenas a base de dados da *Scopus* retornou resultados, cujas publicações iniciaram no ano de 1963 com estudos sobre o tema concentrados no campo da psicologia. Assim, tem-se como objetivo desta bibliometria realizar um levantamento da produção científica sobre florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020, a fim de responder a seguinte indagação: Quais são as características da produção científica sobre florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020?

Diante da importância do tema para as organizações e da necessidade de fomentar ações que busquem um ambiente laboral saudável e rentável, a presente revisão bibliométrica é apresentada a fim de apontar rumos a novas pesquisas sobre o tema, ou ainda orientá-las com mais precisão, aumentando a assertividade na tomada de decisão do pesquisador. Ademais, este estudo contribui na tarefa de sistematizar as pesquisas desenvolvidas, destacando as principais áreas, autores, países, redes de autores que pesquisam sobre o tema, entre outros aspectos analíticos importantes, servindo

como “bússola” para futuros pesquisadores que vierem a se interessar sobre o assunto.

Visando alcançar o propósito desta revisão bibliométrica, primeiramente aborda-se sobre o florescimento no trabalho, considerando seus principais aspectos. Em seguida é exposto o percurso metodológico com as respectivas etapas da pesquisa. A *posteriori* são apresentados os resultados e discussões e, por fim, tecidas as considerações finais, pontuando contribuições, sugestões de pesquisas futuras e limitações do estudo.

2. FLORESCIMENTO NO TRABALHO

O termo florescimento é amplamente utilizado na psicologia positiva, sendo definido por Keyes e Haidt (2003) como uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos. Ainda salientam, que o florescimento significa um estado no qual as pessoas sentem emoção positiva pela vida, vivem intensamente, apresentam um ótimo funcionamento emocional e social.

Nessa lógica, o objetivo da psicologia positiva na teoria do bem-estar é avaliar e produzir o florescimento de indivíduos, comunidades e sociedades (Seligman, 2011; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Seligman (2011), considerado pai da psicologia positiva, apontou o bem-estar, a satisfação com a vida, a felicidade e as emoções positivas em uma nova conceitualização sob a mesma teoria do bem-estar, envolvendo características como: emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, realização e sentido, e propósito, o chamado “Modelo PERMA de florescimento”, como os elementos essenciais para que uma pessoa floresça (Seligman, 2011). Como enfatiza o autor, tais elementos de forma isolada não definem a teoria do bem-estar, mas juntos contribuem para que o trabalhador floresça. Além da psicologia positiva, o autor também difundiu amplamente as ideias de resiliência, que consiste na capacidade de adaptação a situações desafiadoras, enfrentando-as de maneira positiva.

O termo florescimento tem sua ascendência em duas abordagens tradicionalmente adotadas na investigação do bem-estar, que apesar de distintas, se sobrepõem em alguns aspectos, como o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico (Ryan & Deci, 2001). O bem-estar

subjetivo se baseia na satisfação com a vida e a felicidade em geral (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002), enquanto o bem-estar psicológico sustenta-se na realização das potencialidades do ser humano (Ryan & Deci, 2001). Logo, o termo recebe diversas concepções e significados, sendo então considerado um constructo multidimensional e com ausência de consistência conceitual e operacional (Becalli, 2014; Gallagher, Lopez & Preacher, 2009; Huppert & So, 2009; Huta & Waterman, 2014; Seligman, 2011) dificultando a exploração do termo separado de outros conceitos (Agenor, Conner & Aroian, 2017).

Nesse entendimento, Chaves, Ferreira, Pereira e Freitas (2019) esclarecem que o florescimento associado ao contexto do trabalho pode ser considerado como a integração do bem-estar subjetivo e psicológico, ou seja, tanto os recursos do trabalho quanto os recursos pessoais, juntos ou não, são fundamentais para o florescimento no trabalho. Diante disso, o florescimento é descrito como o estado ideal de saúde mental (Keyes, 2002; Seligman, 2011), que envolve aspectos holísticos no bem-estar no trabalho e orienta a forma de percepção do indivíduo sobre o seu labor (Rosa *et al.*, 2019). Na mesma visão, Mendonça *et al.* (2014) e Luthans e Youssef-Morgan (2017) já defendiam que no ambiente laboral o florescimento ocorre quando as pessoas vivenciam um alto grau de otimismo, bom relacionamento interpessoal com os colegas, competências profissionais, satisfação consigo mesmo e com a perspectiva profissional. Oliveira-Silva e Porto (2021) ainda apregoam que as vivências positivas no trabalho, auxiliam na realização profissional, a qual prevê bem-estar subjetivo e florescimento. Desse modo, referem os autores que quanto mais o trabalhador perceber que é possível alcançar seus objetivos no meio laboral, maior será o progresso de suas metas, repercutindo no experimento do bem-estar na vida em geral e ascensão do estado de florescimento.

Aliado a esse entendimento, Rautenbach (2015) refere que o florescimento é alcançado a partir de experiências positivas e da gestão eficiente dos fatores pertinentes ao trabalho, o qual tem relação, segundo Bono *et al.* (2011), com a prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, sucesso e aprendizagem. Desse modo, faz-se necessário compreender os fatores determinantes que levam o trabalhador ao bem-estar e, por conseguinte, ao florescimento no

trabalho, para que as organizações possam melhorar seu ambiente, tornando-o mais agradável a todos (Sgarbossa & Mozzato, 2020). As autoras ainda referem que, quando o ambiente de trabalho é positivo, há redução dos níveis de esgotamento físico e mental, bem como dos condicionantes de estresse em que os trabalhadores são expostos em seu cotidiano laboral. Assim, a positividade das condições laborais permite que o trabalhador se sinta envolvido com a organização. Contudo, o florescimento engloba todas as áreas da vida do ser humano, não sendo diretamente ligado ao trabalho, porém não se nega que ele exerce função essencial na vida dos indivíduos, uma vez que a satisfação no meio laboral constitui um importante fator para uma vida física e psicologicamente saudável (Mendonça *et al.*, 2014).

Para a mensuração do florescimento no contexto do trabalho foi desenvolvida a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT). A escala EFLOT foi elaborada por Mendonça *et al.* (2014) a partir da *Flourishing Scale*, de Diener *et al.* (2010) e, principalmente, da versão portuguesa publicada por Silva e Caetano (2013). De acordo com Mendonça *et al.* (2014) a EFLOT é útil para pesquisas sobre saúde e bem-estar dos trabalhadores, além de ter relação direta com a autoimagem que o trabalhador tem de suas competências, seu envolvimento e contribuição para o desenvolvimento de suas atividades no trabalho. Os autores referem que os resultados altos de escores da EFLOT indicam que os trabalhadores têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e à contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem-estar comum das pessoas membros da organização, assim como para o sentimento de capacidade para o exercício profissional.

Portanto, tendo por base o modelo PERMA de florescimento de Seligman (2011), em forma de síntese, apresenta-se na Figura 1 o conteúdo abordado no referido referencial teórico, visando, assim, explanar a concepção do termo, a teoria que o sustenta e os elementos que contribuem para que o indivíduo floresça no meio laboral.

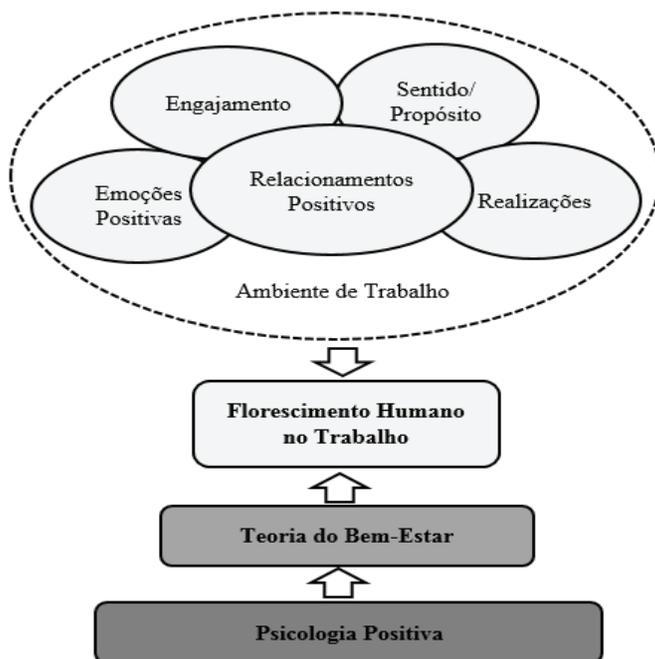


Figura 1. Florescimento no trabalho

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Observa-se na Figura 1 que o termo florescimento advém da psicologia positiva, a qual objetiva, por meio da teoria do bem-estar, produzir florescimento humano. Esse estado depende da existência de cinco elementos essenciais: emoções positivas, engajamento, relacionamentos positivos, sentido/propósito e realizações. Tais elementos precisam ser vivenciados pelo trabalhador no meio laboral, contexto desse estudo, para florescer.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Do ponto de vista metodológico este estudo se configura como uma pesquisa bibliométrica (Araújo, 2006), visando mapear a produção científica sobre o tema florescimento no trabalho, no período de 2010 a 2020. Visto que para alcançarem seus propósitos, os estudos bibliométricos utilizam-se métodos quantitativos, conferindo objetividade e amplitude ao estudo (Vasconcelos, 2014), assim foi

constituída esta bibliometria. Desta forma, este estudo também reflete vigorosamente tendências emergentes de variadas disciplinas (Thanuskodi, 2010), bem como a compreensão sobre o estado da arte, preenchendo determinada lacuna do conhecimento (Vieira, 2007; Santos & Kobashi, 2009).

Para a elaboração desta revisão bibliométrica, seguiram-se as cinco etapas mencionadas por Vasconcelos (2014), as quais estão delineadas, de forma prática, na Tabela 1. Adotando esse roteiro, é possível alcançar os benefícios do método em questão: a objetividade na avaliação da produção científica; o mapeamento da informação e produtividade científica; medição da produção; descrição de aspectos importantes referentes à literatura científica (Araújo, 2006; Vasconcelos, 2014).

Tabela 1 – Etapas desta revisão bibliométrica

Etapas	Descrição
Problema de pesquisa	Quais as características da produção científica acerca da temática florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020?
Objetivo geral	O objetivo geral do estudo é fazer um levantamento da produção científica acerca da temática florescimento no trabalho no período de 2010 a 2020. O objetivo específico consiste em identificar as particularidades da produção científica acerca da temática.
Objetivo específico	O método consiste nas técnicas bibliométricas, que permitem no planejamento da coletar, seleção e análise crítica das publicações sobre o tema florescimento no trabalho, tanto no âmbito nacional como internacional.
Método	Trabalhos científicos presentes nas Bases de Dados internacionais (<i>Web of Science e Scopus</i>) e nacionais (<i>SciELO e Spell</i>) acessadas por meio do Portal de Periódicos da Capes. A última busca ocorreu no dia 18 de abril de 2021.
Base de dados	Os dados coletados foram organizados em tabelas no <i>Microsoft Excel</i> . Seu tratamento foi feito mediante gráficos disponibilizados pelas bases de dados, bem como quadros, tabelas, figuras e gráficos construídos no próprio <i>Microsoft Excel</i> .
<i>Softwares</i> para coleta de dados e ferramenta estatística para tratamento dos dados	Os dados foram coletados mediante a utilização dos descritores: “florescimento no trabalho”, “florescimento no ambiente de trabalho”, “ <i>flourishing at work</i> ” e “ <i>flourishing in the workplace</i> ”, que foram aplicados individualmente no campo de busca de cada base de dados. Critérios de inclusão: todas as publicações sobre a temática no período de 2010 a 2020, independentemente do tipo de publicação ou área temática. Critérios de exclusão: publicações que não abordassem sobre o tema florescimento no contexto do trabalho, bem como, aquelas que não foi possível o acesso ao texto completo.
Coleta de dados	Estadística descritiva simples. Exposição dos resultados mediante tabelas e figuras.
Tratamento dos dados	

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Quanto à escolha das bases de dados para a realização da bibliometria, optou-se por utilizar duas bases internacionais e duas bases nacionais. Essa escolha se deu em razão destas bases contemplarem a produção científica multidisciplinar, permitindo explorar via informações relevantes a “genealogia literária” de um dado campo, como pontua Jacso (2005). Ainda, as bases internacionais destacadas possibilitam a criação de listas e a elaboração automática de gráficos, os quais auxiliam nas análises. A *Web of Science* e *Scopus* são bases de dados mais tradicionais no nível das revistas científicas mundiais, e sua cobertura interdisciplinar representa uma força significativa para o estudo de diferentes campos científicos (Archambault, Campbell, Gingras & Larivière, 2009; Mongeon & Paul-Haus, 2016). A *Spell* e a *Scielo* são referência no campo da administração no Brasil, a qual é mantida pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), desde 2016, seus indicadores de impacto são utilizados na classificação de periódicos do Qualis/Capes da área de administração pública e de empresas, contabilidade e turismo (Fraga, Colomby, Gemelli & Prestes, 2021). A base de dados *Scielo* é mantida em parceria pela FAPESP, Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (Bireme) e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Criada em 1996, a base constitui uma rede de coleções de periódicos publicados na Internet, de acesso aberto e com a finalidade de promover a visibilidade, credibilidade nacional e internacional e acessibilidade das publicações científicas da América Latina e do Caribe (Meneghini, 2003). Para operacionalizar a análise, elaborou-se uma planilha de identificação que foi preenchida para cada base de dados, permitindo a organização de informações relativas à sua identificação e dos autores, ano da publicação, tipo de documentos, áreas de pesquisa, dentre outros que são apresentados e discutidos na sequência.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta sessão, são apresentados e discutidos os resultados das buscas realizadas nas bases de dados. Optou-se por, inicialmente, exibir os resultados da busca bibliométrica da literatura nacional (*Scielo* e *Spell*) e, logo após, os resultados da busca bibliométrica da literatura internacional (*Web of Science* e *Scopus*).

4.1 Apresentação e Análise dos Dados Nacionais

Todas as publicações localizadas nas bases de dados nacionais foram redigidas no formato de artigo científico, sendo localizados

quatro artigos na base de dados *Spell* e dez na base de dados *Scielo*. Ao ser constatado que cinco deles estavam duplicados, realizou-se a exclusão. O detalhamento das buscas é apresentado no Tabela 2.

Tabela 2 – Resultado das buscas nas bases de dados nacionais

Base de dados	Buscas e Resultados
Spell	Busca 1 “florescimento no trabalho”: 2 artigos
	Busca 2 “florescimento no ambiente de trabalho”: sem resultado
	Busca 3 “ <i>flourishing at work</i> ”: 2 artigos
	Busca 4 “ <i>flourishing in the workplace</i> ”: sem resultado
Total de artigos Spell	4 artigos
Scielo	Busca 1 “florescimento no trabalho”: 3 artigos
	Busca 2 “florescimento no ambiente de trabalho”: sem resultado
	Busca 3 “ <i>flourishing at work</i> ”: 6 artigos
	Busca 4 “ <i>flourishing in the workplace</i> ”: sem resultado
Total de artigos Scielo	9 artigos
Total Geral	13 artigos
Artigos Duplicados	5 artigos
Total artigos bases nacionais	8 artigos

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Como pode ser observado na Tabela 2, foram localizados oito artigos no âmbito nacional, os quais são listados na Tabela 3, com as respectivas identificações.

Tabela 3 – Identificação dos artigos das bases de dados nacionais

Nº	Ano	Título do artigo	Citações	Autores
1	2016	Florescimento: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense	1	Leite, Braga, Canholi Júnior, Lima & Rebouças
2	2017	Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa	3	Rensburg, Rothmann & Diedericks
3	2017	Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations	0	Gabardo-Martins, Ferreira & Valentini
4	2019	Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes	2	Redelinghuys, Rothmann & Botha
5	2019	Florescimento no Trabalho: Impacto do Perdão Disposicional e do Suporte Social Emocional	0	Chaves, Ferreira, Pereira & Freitas
6	2020	Towards positive institutions: Positive practices and employees' experiences in higher education institutions	0	Janse Van Rensburg & Rothmann
7	2020	Exploring the prevalence of workplace flourishing amongst teachers over time	0	Redelinghuys & Rothmann,
8	2020	Quais Razões para o Flourishng at Work? Revisão Integrativa de Literatura	0	Sgarbossa & Mozzato

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Fica evidente na Tabela 3 que a produção científica acerca do tema florescimento no trabalho ainda carece de mais pesquisas, como mencionam Bakker e Sanz-Vergel (2013), Demerouti, Bakker e Gevers (2015), Oliveira-Silva e Silva (2015), Oliveira-Silva e Porto (2021) entre outros, tanto de pesquisas teóricas quanto empíricas, sobretudo no Brasil. Nota-se que as publicações, de acordo com as bases e o recorte temporal aqui estabelecido, iniciaram no ano de 2016 (um artigo publicado). No ano de 2017 e 2019 foram localizadas duas publicações em cada ano, e em 2020 três artigos. Apesar das lacunas identificadas, percebe-se que o tema vem ganhando notoriedade, especialmente entre os pesquisadores da psicologia e das ciências sociais aplicadas, que foram as duas únicas áreas que apresentaram publicações de acordo com bases de dados *Spell* e *Scielo*, no período delimitado. Por advir da psicologia, o tema florescimento continua sendo mais estudado e publicado pela área (seis artigos publicados), mas a área de ciências sociais aplicadas também vem demonstrando seu interesse pelo estudo do florescimento laboral, na qual foram publicados dois artigos.

Ademais, observa-se que apenas três artigos receberam citações, destacando-se o escrito por Rensburg *et al.* (2017) que teve três citações, seguido do redigido por Redelinghuys *et al.* (2019) com duas citações e, por fim, aquele de Leite *et al.* (2016) com uma citação. Os demais, até o período de 18 de abril de 2021, não receberam citações. Desse modo, quanto à categoria dos artigos, sete são empíricos e um é do tipo revisão integrativa de literatura, redigidos nos idiomas inglês (cinco artigos) e português (três artigos), publicados em cinco periódicos, envolvendo 21 autores de oito instituições de ensino, localizadas no Brasil e na África do Sul. Quanto à produção, os autores que mais produziram e publicaram foram Rothmann – quatro artigos publicados; Rensburg, Ferreira, e Redelinghuys – dois artigos publicados cada. Os demais autores, tiveram apenas um artigo publicado.

No que tange aos periódicos em que os artigos foram publicados, destaca-se o *SA Journal Of Industrial Psychology*, o qual teve quatro publicações. Os demais periódicos (Paideia Ribeirão Preto, Psicologia Ciência e Profissão, Revista Eletrônica Científica do CRA-PR e Gestão & Regionalidade) tiveram apenas uma publica-

De acordo com a Figura 2, nota-se que as palavras-chave mais utilizadas para se referir ao tema são: trabalho, florescimento, bem-estar, práticas positivas e florescentes. A palavra “trabalho” destaca-se em razão do florescimento estar sendo relacionado ao labor e não apenas como um estado psicológico. Logo, o motivo da palavra “práticas positivas” destacar-se, está no fato de que as ações exercitadas no meio laboral devem implicar em sentimentos de emoção positiva sobre a vida, autonomia e reconhecimento do trabalho desenvolvido. Já, a palavra “bem-estar” evidencia-se, pois o constructo florescimento é considerado multidimensional, (Becalli, 2014; Hone *et al.*, 2014; Seligman, 2011) e com falta de consistência conceitual e operacional (Gallagher *et al.*, 2009; Hone *et al.*, 2014; Huppert & So, 2013; Huta & Waterman, 2014). Desse modo, Agenor *et al.* (2017) referem que diante os vários termos usados em toda a literatura, torna-se difícil explorar o florescimento separado de outros conceitos, logo, o “bem-estar” é um dos termos substitutos utilizados na literatura para se referir ao florescimento humano no trabalho. A palavra “florescentes” é utilizada como uma derivação de florescimento, a fim de destacar que uma pessoa está em estado florescente ou em florescimento.

4.2 Apresentação e Análise dos Dados Internacionais

Para a bibliometria das publicações sobre florescimento no trabalho em nível internacional, foram localizados 130 artigos, entre as bases de dados *Web of Science* e *Scopus*. As publicações foram redigidas em quatro idiomas: inglês (126 trabalhos), português (dois trabalhos), francês e italiano (um trabalho cada idioma). O detalhamento das buscas é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Resultado das buscas nas bases de dados nacionais

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Base de dados	Buscas e Resultados
Web of Science	Busca 1 “florescimento no trabalho”: sem resultado Busca 2 “florescimento no ambiente de trabalho”: sem resultado Busca 3 “ <i>flourishing at work</i> ”: 14 trabalhos Busca 4 “ <i>flourishing in the workplace</i> ”: 6 trabalhos
Total de artigos Spell	20 trabalhos
Scopus	Busca 1 “florescimento no trabalho”: 1 trabalho Busca 2 “florescimento no ambiente de trabalho”: sem resultado Busca 3 “ <i>flourishing at work</i> ”: 22 trabalhos Busca 4 “ <i>flourishing in the workplace</i> ”: 89 trabalhos
Total de artigos Scielo	112 trabalhos
Total Geral	132 trabalhos
Artigos Duplicados	10 trabalhos
Total artigos bases nacionais	122 trabalhos

Os 122 trabalhos foram escritos por autores vinculados a 181 instituições de 19 países diferentes e estão publicados em 56 periódicos. Diante disso, a Figura 3 apresenta a frequência de trabalhos publicados ao longo dos anos (2010-2020).

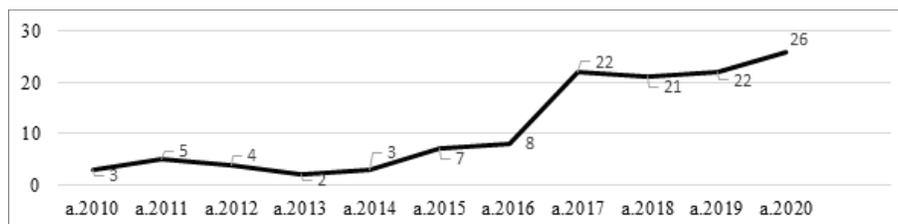


Figura 3. Frequência das publicações por ano no período de 2010 – 2020.

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Observa-se na Figura 3 que, apesar dos estudos sobre florescimento no trabalho terem publicações no ano de 2010, ou seja, há mais de 10 anos, a maior frequência de publicações se deu a partir do ano de 2017, atingindo o pico em 2020, com um total de 26 trabalhos publicados. Desse modo, identifica-se que o tema florescimento no trabalho recebeu maior atenção no contexto internacional nos últimos quatro anos. Já no contexto nacional, embora também tenha tido elevação na frequência de publicações, as pesquisas sobre o tema permanecem limitadas, sobretudo na área de ciências sociais

aplicadas, como destacam Oliveira-Silva e Silva (2015) e Oliveira-Silva e Porto (2021), entre outros autores. Tal constatação também é confirmada nesta pesquisa e pode ser claramente observada na Tabela 3.

Em relação ao tipo de documento em que os trabalhos foram publicados, a Figura 4 evidencia as informações.

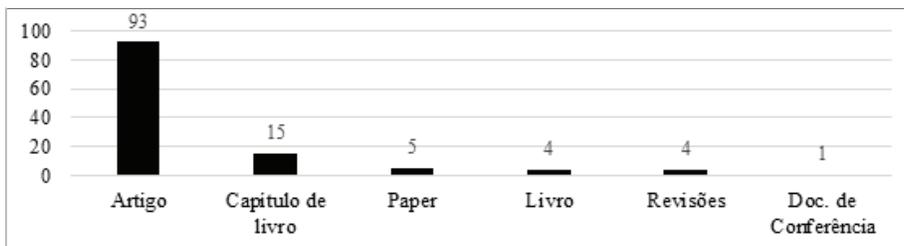


Figura 4. Tipos de documentos

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Frente ao exposto pela Figura 4, fica manifesto que mais de 76% das publicações sobre o tema foram feitas em forma de artigos, sendo as demais divididas entre capítulos de livros, livros, *papers*, revisões sistemáticas de literatura e documentos apresentados em conferência. Esse resultado pode estar vinculado ao fato de que a divulgação do conhecimento científico por meio de artigos é mais utilizada e acolhida pela comunidade científica, pois apresenta de forma sistematizada os resultados de uma pesquisa, seja ela empírica ou teórica, fornecendo elementos para uma intervenção na realidade. Nesse contexto, quanto aos tipos de artigos, prevalecem aqueles empíricos e com abordagem quantitativa, representando mais de 70% da produção sobre o tema, seguidos dos artigos empíricos com abordagem qualitativa (em torno de 30%). Tanto os artigos empíricos com abordagem mista (quantitativa e qualitativa) quanto os artigos teóricos foram as duas categorias com menor número de publicações. Diante dessa evidência, pode-se afirmar que há **espaço para publicações de ensaios teóricos e abordagens qualitativas e, preferencialmente, híbridas, tanto no cenário nacional quanto internacional.**

Quanto aos autores que mais publicaram sobre o tema destacam-se Rothmann, com 17 publicações, seguido de Diedericks com

7 publicações, Redelinghuys com 6 trabalhos e Botha, Rautenbach, Coetzee e Van Rensburg com 4 trabalhos cada. Rothmann, Diedericks, Redelinghuys e Botha são afiliados à *North-West University* na África do Sul. Rothmann escreve em diversas áreas do conhecimento, dentre elas, na psicologia, medicina e ciências sociais aplicadas; Diedericks dedica suas publicações para as áreas psicologia, ciências sociais aplicadas, engenharias e outras; Redelinghuys vem concentrando suas pesquisas na área da psicologia; e Botha, nas áreas da psicologia e das ciências sociais aplicadas (especificamente voltadas a negócios, gestão, contabilidade, economia, econometria e finanças). Portanto, os autores mais citados são afiliados à *North-West University* na África do Sul. Ainda, entre os autores destaque, com quatro trabalhos, estão: Rautenbach e Coetzee, afiliados à *North-West University* na África do Sul. Van Rensburg pertence à *Vaal University of Technology* na África do Sul e se dedica a estudos nas áreas da psicologia e medicina. Logo, os autores não evidenciados no gráfico publicaram apenas um ou dois trabalhos sobre o tema, no período de 2010 a 2020. Contudo, o grupo é composto por pesquisadores pertencentes a instituições de ensino localizadas na Espanha, Reino Unido, Estados Unidos, Austrália, Canadá, Itália e Chile, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 – Instituições com maior frequência de publicação

Instituição	País	Nº de publicações
North-West University	África do Sul	20
Vaal University of Technology Vut	África do Sul	8
University of South Africa	África do Sul	6
University of Valencia	Espanha	2
Harvard University	Estados Unidos	2
University of Reading	Reino Unido	2
University of Waterloo	Canadá	2
Macquarie University	Austrália	2
Monash University	Austrália	2
University of Michigan	Estados Unidos	2
University of Melbourne	Austrália	2
Università degli Studi di Milano	Itália	2
Università degli Studi di Roma La Sapienza	Itália	2
Harvard T.H. Chan School of Public Health	Estados Unidos	2
Universidad de Navarra	Espanha	2
Universidad Loyola Andaluca	Espanha	2
Universidad Autónoma de Chile	Chile	2
Woodbury University	Estados Unidos	2
Macquarie Business School	Austrália	2

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Dentre as 181 instituições que estudam o tema, observou-se que o maior número de publicações está distribuído entre 19 instituições, as quais são expostas na Tabela 5. Dentre essas 19 instituições, as que mais pesquisam sobre o tema são: *North-West University*, *Vaal University of Technology Vut* e a *University of South Africa*, todas localizadas na África do Sul, as quais concentram mais de 26% do total das publicações, enquanto os demais 74% estão distribuídos entre as 112 instituições. As instituições não exibidas no quadro tiveram uma publicação cada.

Além disso, no contexto de explicitar os países em que os autores mais publicaram sobre o tema, apresenta-se a Figura 5.

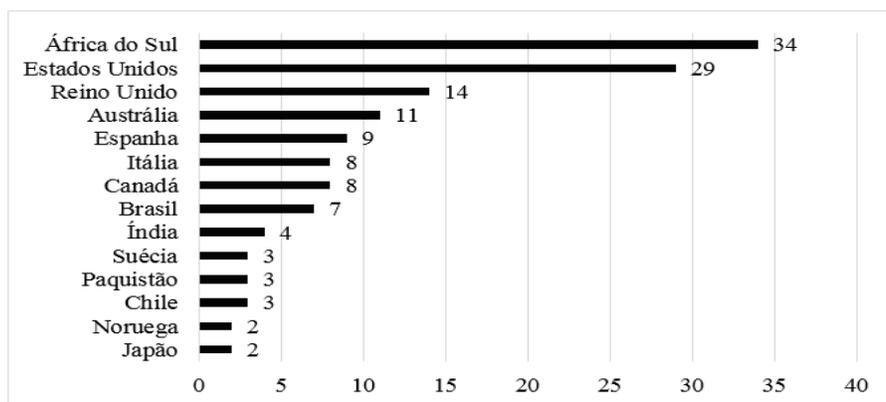


Figura 5. Países e frequência de publicações.

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Por meio da bibliometria foi possível identificar que o tema florescimento no trabalho foi publicado por autores localizados em 14 países. Diante disso, observa-se na Figura 5 que dentre os 14 países que mais publicaram, destaca-se a África do Sul com 34 publicações, seguida pelos Estados Unidos, com 29 publicações. Juntos, os dois países concentram mais de 48% das publicações, enquanto as demais 52% são distribuídas em 17 países. Logo, ao verificar as instituições que mais publicam sobre o tema (Tabela 5), nota-se que, apesar da menor frequência de publicações quando comparadas àquelas instituições localizadas na África do Sul, os Estados Unidos é o segundo país em que mais se encontram instituições que pesquisam sobre

o tema, sendo elas: *Woodbury University, Harvard T.H. Chan School of Public Health, University of Michigan e Harvard University*. Desse modo, é possível afirmar que a maior frequência de publicações sobre florescimento no trabalho, de acordo com as bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, corresponde a autores filiados a instituições localizadas na África do Sul e nos Estados Unidos.

Analisando a autoria dos estudos realizados pelos três autores que mais publicaram trabalhos, foi possível mapear três principais grupos de pesquisadores do florescimento no trabalho, de acordo com as bases de dados internacionais selecionadas. Tais grupos de pesquisadores são expostos na Figura 6.

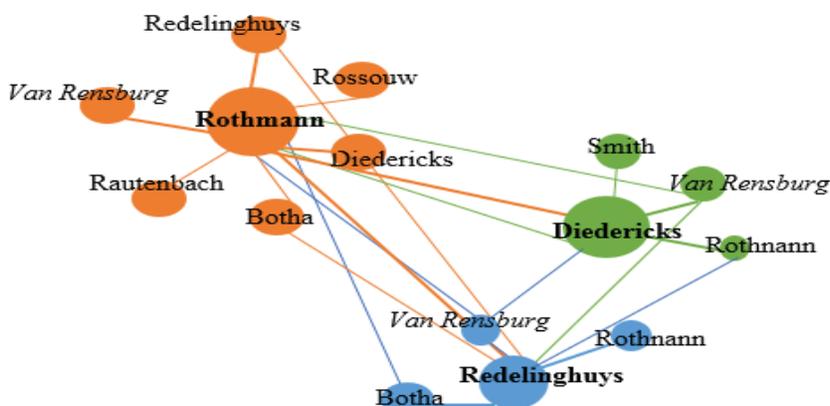


Figura 6. Principais pesquisadores em florescimento no trabalho.

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Observa-se na Figura 6 que a primeira rede de pesquisadores é formada por sete autores, sendo que Rothmann é o principal *hub* (vértice central) dessa rede, ou seja, é o pesquisador a partir do qual se pode chegar aos demais integrantes da rede analisada. O pesquisador Rothmann possui forte ligação com Diedericks, Redelinghuys e Van Rensburg, cuja produção sobre o tema foi mais publicada em parceria com estes três pesquisadores no período de 2010 a 2020. A segunda rede de pesquisadores é formada por quatro autores, com o principal *hub* sendo Diedericks; este publicou com maior frequência na companhia de Rothmann e Van Rensburg, mas também tem

trabalhos com Smith. Por sua vez, a terceira rede de pesquisadores, também formada por quatro autores, apresenta como principal *hub* Redelinghuys, o qual possui forte ligação com Rothmann e Botha, além de Van Rensburg. Ademais, nota-se que Van Rensburg pesquisa concomitantemente com os três *hubs*. Nesse sentido, além de Van Rensburg, pontua-se que os autores mais atuantes são: Rothmann, Botha, Diedericks e Redelinghuys, os quais aparecem em mais de uma rede.

Em relação aos trabalhos mais citados, na Tabela 6 destacam-se os *tops* cinco e, na sequência, tais trabalhos são apresentados de maneira sucinta.

Tabela 6 – Publicações mais citadas

Título da publicação	Periódico	Área	FI	Autores/Ano	Citações
Flourishing workplace relationships: Moving beyond instrumental support.	Academy of Management Journal	Ciências Sociais Aplicadas	7.191	Colbert, Bono & Purvanova (2016)	87
Considerations for incorporating “well-being” in public policy for workers and workplaces.	American Journal of Public Health	Ciências Sociais Aplicadas	6.464	Schulte, Guerin, Schill, Eggerth & Stephenson (2015)	43
The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace.	Journal of Business Ethics	Ciências Sociais Aplicadas	4.141	Guillén, Ferrero & Hoffman (2015)	40
Connections between emotional intelligence and workplace flourishing.	Personality and Individual Differences	Psicologia	2.311	Schutte & Loi (2014)	38
Constructions of dignity: A prerequisite for flourishing in the workplace?	International Journal of Older People Nursing	Enfermagem	1.595	Joan Yalden & McCormack (2010)	27

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Observa-se que a pesquisa de Colbert *et al.* (2016) foi a que recebeu mais citações. Os autores desenvolveram um modelo para avaliar as funções (assistência nas tarefas, progressão na carreira, suporte emocional, crescimento pessoal, amizade e oportunidade no ambiente do trabalho) sobre as relações de trabalho positivas, com foco no papel que essas relações desempenham no florescimento dos trabalhadores. Desse modo, os resultados revelaram associações únicas entre as funções, de modo que a assistência na execução das tarefas foi mais fortemente associada à satisfação no trabalho, enquanto que a oportunidade foi mais fortemente associada a um

trabalho significativo, a amizade à emoções positivas no trabalho e o crescimento pessoal à satisfação de vida. Logo, os resultados sugerem que as relações positivas de trabalho desempenham um papel fundamental na promoção do florescimento dos trabalhadores.

O estudo realizado por Schulte *et al.* (2015), o segundo trabalho mais citado (43 citações), traz algumas considerações para a incorporação do bem-estar nas políticas públicas para trabalhadores em seus ambientes laborais, requerendo uma abordagem mais ampla do que o escopo tradicional de segurança e saúde ocupacional. Desse modo, o trabalhador consegue prosperar ao se beneficiar de um local de trabalho seguro e favorável, apresentando uma vida profissional florescente. Nesse direcionamento, o estudo de Guillén *et al.* (2015), com um viés mais estratégico, busca compreender o que motiva os trabalhadores, a fim de fomentar as dimensões éticas e espirituais da motivação, as quais são definidas como essenciais para o sucesso dos objetivos organizacionais e para o florescimento dos trabalhadores.

Schutte e Loi (2014), autores do quarto estudo mais citado (38 citações), expõem a conexão existente entre a inteligência emocional e o florescimento no meio laboral. Os autores apregoam que, quanto mais elevada for a inteligência emocional, melhor é a saúde mental do trabalhador, impactando positivamente no envolvimento deste no trabalho, exibindo maior satisfação com o apoio social e maior percepção de poder no local de trabalho. No estudo de Joan Yalden e McCormack (2010), o quinto artigo mais citado (27 citações), é explorada a relação entre a compreensão sobre a dignidade e como ela é aprimorada e desenvolvida no ambiente de prática de profissionais de enfermagem. A dignidade, compreendida como autocontrole e autonomia sobre o labor, foi associada ao estado de florescimento e dita como interligada com as práticas de respeito, por meio da transparência e processos bidirecionais de comunicação e ação, o que produz no trabalhador um estado de florescimento. Assim, as formas de trabalho em grupo que majoram a dignidade foram associadas com ações que promovem a centralização na pessoa e no desenvolvimento de uma abordagem paliativa de cuidados.

Ademais, levando em consideração os quatro periódicos em que os estudos mais citados foram publicados, nota-se que todos

possuem um elevado fator de impacto, que corresponde na alta qualificação dos artigos neles inseridos. Portanto, justifica-se o motivo destas publicações, em detrimento de outras, receberem maior citações.

Quanto aos estudos futuros, as publicações mais citadas realizaram indicações, as quais são apresentas na Tabela 7.

Tabela 7 – Indicações de estudos futuros

Título da publicação	Indicação de estudos futuros
Flourishing workplace relationships: Moving beyond instrumental support.	Explorar mais a rede monológica em torno das funções de relacionamento, a fim de verificar se existem diferenças entre as funções servidas por uma única relação de trabalho com aquelas recebidas dos colegas de trabalho em geral e seu impacto no estado de florescimento.
Considerations for incorporating “well-being” in public policy for workers and workplaces.	Investigar se há benefícios em operacionalizar o bem-estar e quais são suas consequências.
The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace.	Desenvolver uma nova escala para medir de forma integrativa e mais ampla as diferentes dimensões da motivação no local de trabalho, em razão das muitas perguntas estimulantes que precisam ser respondidas quando não apenas o dinheiro, mas também aspectos como cuidado, respeito, florescimento ou mesmo santidade são motivos de conduta no local de trabalho, que podem afetar o comportamento e o desempenho dos trabalhadores.
Connections between emotional intelligence and workplace flourishing.	Examinar abordagens alternativas de mensuração e conceitualizações de construtos utilizando a Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht para avaliar o engajamento no trabalho por meio das dimensões de vigor, dedicação e absorção. Sugerem também, examinar características adicionais importantes, como a capacidade de criar equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, analisar outros índices de florescimento no local de trabalho, como produtividade e atividades positivas de desenvolvimento de carreira.

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Observa-se, diante das sugestões para estudos futuros, que muito ainda precisa ser estudado sobre o tema florescimento no trabalho, independentemente da área em que é aplicado. Logo, com essas indicações, os pesquisadores poderão dar andamento aos estudos, obtendo novos resultados e *insights*, por meio de novas investigação em outros contextos de trabalho.

Ademais, quanto às áreas do conhecimento que se dedicam ao estudo do tema, foi possível identificar que as publicações são

predominantemente localizadas no campo da psicologia, com 58 publicações, seguido por 41 no campo das ciências sociais aplicadas, 17 pesquisas na área da medicina, 5 no campo da enfermagem e 1 na engenharia. Quanto aos estudos na área de ciências sociais aplicadas, estes se subdividiram nas esferas da gestão, contabilidade, economia, finanças, negócios entre outros. Com isso, fica notório que, apesar da concentração de publicações ficar nas áreas da psicologia e das ciências sociais aplicadas, o tema é multidisciplinar, abrangendo outras áreas do conhecimento. Desse modo, tais informações coadunam com o mapeamento sistemático realizado por Fabricio *et al.* (2020) referente aos estudos sobre florescimento, que abrangeu o período de 1960 a 2019, constatando que as pesquisas são mais desenvolvidas e publicadas nas áreas da saúde (Psicologia, Psiquiatria, Medicina) e nas ciências humanas (Filosofia, ética, Teologia).

Apesar das pesquisas sobre o florescimento no trabalho na área das ciências sociais aplicadas se concentrarem numa segunda posição no que tange ao número de publicações, pode-se dizer que ainda são limitadas, e ainda, estão amparadas por alguns estudos desenvolvidos no âmbito da psicologia positiva, que procura compreender as experiências favoráveis vivenciadas em diferentes áreas de atividade das pessoas, incluindo, naturalmente, o contexto do trabalho (Bono *et al.*, 2011; Demo *et al.*, 2018; Fredrickson & Losada, 2005; Harter *et al.*, 2003; Mendonça *et al.*, 2014).

Independentemente da área de pesquisa, com o intuito de melhor identificar os termos utilizados para fazer referência ao florescimento no trabalho, apresentam-se na Tabela 8 aqueles mais utilizados, tanto em publicações internacionais quanto em nacionais.

Tabela 8 – Palavras-chave e frequência

Palavra-chave (português)	Palavra-chave (inglês)	Frequência
Florescente/Florescimento	Flourishing	115
Bem-estar	Well-being	89
Saúde mental	Mental health	67
Práticas positivas	Positive practices	55
Bem-estar no trabalho	Well-being at work	42

Nota. Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

Frente ao apresentado na Tabela 8 observa-se que termos substitutos são utilizados pelos pesquisadores para se referir ao florescimento, indo ao encontro do exposto por Becalli (2014) e Gallagher *et al.* (2009), entre outros. Observa-se que o termo “bem-estar” foi o termo substitutos mais utilizados na literatura para se referir ao florescimento humano no trabalho, seguido dos termos “saúde mental”, “práticas positivas” e “bem-estar no trabalho, respectivamente, indo ao encontro do exposto por Agenor *et al.* (2017), quando destaca que o termo florescimento é um termo genérico. Tais autores ainda referem que muitas das publicações incluem termos a exemplo do bem-estar subjetivo, psicológico e social, saúde mental, saúde mental positiva e saúde mental completa para se referir ao florescimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do termo florescimento ter recebido significações diferenciadas dificultando sua conceitualização, ou mesmo por ser um constructo multidimensional e polissêmico, chega-se ao final desta revisão bibliométrica atingindo-se o objetivo proposto por meio do levantamento da produção científica e sua análise no período de 2010 a 2020, circunscrevendo a produção nacional e internacional. Dessa forma, um panorama sobre o tema foi apresentado.

Assim, com base nas pesquisas, entende-se que o florescimento pode ser descrito como a experiência conjunta de se sentir bem e trabalhar com eficiência, ou seja, a saúde mental “ideal” ou florescente requer a intersecção entre o bem-estar psicológico, emocional, no trabalho e social. Logo, trabalhadores que florescem são entusiasmados por interagir de maneira ativa e produtiva com outras pessoas e em diferentes tarefas. Ele amplia os repertórios de ação do pensamento humano, possibilitando ao trabalhador ir além de seus próprios requisitos formais e ter *insights* de pensamento e ação suficientemente amplos para tomar iniciativa, além de um escopo mais extenso para se concentrar nos interesses dos outros e do coletivo. Para tanto, as organizações devem fazer uso de práticas de gestão que priorizem o bem-estar do trabalhador, considerando-o um ser envolto por sentimentos e emoções, enxergando-o como um parceiro do negócio, dotado de competências e habilidades as quais são capazes de diferenciar as organizações uma das outras, além de tornarem-nas

mais saudáveis e competitivas. Assim, as boas condições laborais permitem que o trabalhador se sinta envolvido e floresça.

Como principais resultados desta bibliometria destaca-se que no Brasil, até o presente momento, o tema ainda carece de pesquisas quando levadas em consideração as duas bases de dados nacionais selecionadas. Em nível internacional, apesar do tema ser mais pesquisado quando comparado ao âmbito nacional, ainda é timidamente estudado, sobretudo na área de ciências sociais aplicadas, trabalhos os quais, em sua maioria, se amparam em pesquisas desenvolvidas pela psicologia.

O interesse da academia pelo tema despertou no cenário internacional a partir de 2017, com estudos provenientes de pesquisadores concentrados em instituições de ensino nos países da África do Sul e dos Estados Unidos. Foi possível evidenciar três redes de pesquisadores que mais contribuem com o tema em nível internacional. Identificou-se, ainda, que o tema é estudado por diversas áreas do conhecimento, principalmente pelo campo da psicologia, seguido das ciências sociais aplicadas, as quais disseminam o conhecimento, principalmente, por meio da publicação de artigos em periódicos reconhecidos pelo fator de impacto, sobretudo da área de ciências sociais aplicadas, como *Academy of Management Journal*, *American Journal of Public Health* e *Journal of Business Ethics*, seguido da psicologia (*Personality and Individual Differences*) e da enfermagem (*International Journal of Older People Nursing*), destacando as sugestões de estudos futuros dos artigos mais citados.

Desse modo, entende-se que quanto às contribuições teóricas, esta revisão oferece à literatura na área de administração, mais especificamente à subárea gestão de pessoas (GP) e comportamento organizacional oportunidades para ampliar a compreensão sobre a necessidade de mais pesquisas sobre o florescimento no trabalho, temática ainda pouco explorada, que cada vez mais ganha relevância, sobretudo no atual cenário pandêmico, no qual as formas de labor foram impactadas abruptamente e a necessidade de voltar o olhar para o bem-estar do trabalhador já clamada a tempos é/foi intensificada. Ainda, contribui para o avanço da temática quando expõe e amplia o conhecimento existente, sob múltiplas áreas do conhecimento que, apesar de distintas, dialogam em sua essência e

expandem o entendimento de como as práticas advindas da cultura social e organizacional, influenciam o estado de florescimento das pessoas. Nesse contexto, a relevância deste trabalho está em apresentar um panorama dos estudos sobre florescimento no trabalho, evidenciando as diversas áreas da ciência que publicam sobre o mesmo, esboçando o nível de produtividade do assunto neste campo.

Dessa forma, entende-se que esta revisão bibliométrica contribui para com a maior consolidação do tema florescimento humano como emergente, o qual estimula práticas de GP humanizadas, que ensejam o bem-estar e a QVT no cenário organizacional. Ao fornecer um panorama sobre as publicações envolvendo o tema, se está auxiliando pesquisadores a investir em pesquisas futuras, ainda mais quando se explicita que há necessidade de mais investigações. Assim, muitos *gaps* de pesquisas ficam evidenciados, os quais, por sua vez, levaram à apresentação de outras sugestões para pesquisas futuras, além das já apresentadas pelos trabalhos analisados: 1) realização de revisões sistemáticas quanti-quali a fim de verificar as implicações do florescimento, sua conceitualização e como o tema é abordado nas distintas áreas do conhecimento; 2) o tema florescimento no trabalho pode ser pesquisado relacionado às práticas de GP sob diversas perspectivas, sobretudo as comportamentais, inclusive as que envolvem a sua relação com a presença de obstáculos (estresse, sentimento de injustiça, problemas de relacionamento no ambiente laboral); 3) utilizar abordagens quali-quantitativas e também só qualitativas; 4) identificar, compreender, avaliar e mensurar o florescimento no contexto do trabalho no atual cenário pandêmico, uma vez que alterações abruptas no modo de trabalhar ainda encontram-se em curso; 5) desenvolvimento e aperfeiçoamento de métricas para estudar o tema; 6) pesquisas empíricas em diversas áreas do conhecimento, considerando inclusive, a interdisciplinaridade inerente ao tema; 7) realização de pesquisas que relacionem o tema com desempenho organizacional;

Contudo, cabe ressaltar as limitações do presente estudo, destacando-se o recorte temporal e o uso centralizado dos descritores e bases de dados, sobretudo as bases de dados *Web of Science* e *Scopus* pela baixa representatividade de publicações Sul global, o que, por outro lado, já explicita mais uma sugestão para pesquisas futuras,

a ampliação dos descritores, bases de dados e do período de buscas. Por fim, conclui-se que o tema florescimento é um constructo polissêmico e multidisciplinar que se constitui num campo aberto e emergente para pesquisas, principalmente na área das ciências sociais aplicadas, especialmente na Administração, mais especificamente voltada para a área de GP.

REFERÊNCIAS

- Abid, G., Ijaz, S., Butt, T., Farooqi, S., & Rehmat, M. (2018). Impact of perceived internal respect on flourishing: A sequential mediation of organizational identification and energy. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-19.
- Agenor, C., Conner, N., & Aroian, K. (2017). Flourishing: An Evolutionary Concept Analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 38(11), 915-923.
- Araújo, C. A. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32.
- Archambault, E., Campbell, D., Gingras, Y., & Larivière, V. (2009). Comparing bibliometric statistics obtained from the Web of Science and Scopus. *Journal of the American society for information science and technology*, 60(7), 1320-1326.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vargel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing; The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397- 409..
- Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of organizational behavior*, 29, 147-154..
- Becalli, M. S. F. S. (2014). *Caminho para o florescimento: satisfação com a vida, emoções positivas e otimismo em adultos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal.
- Bedin, L. M., & Zamarchi, M. (2019). Florescimento no trabalho: revisão integrativa da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 549-554.
- Bono, J. E., Davis, S. E., & Rasch, R. L. (2011). Some traits associated with flourishing at work. In K. S. Cameron., & G. M. Spreitzer (Eds.). *Oxford Handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press.
- 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* 39(e184816).
- 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.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.
- 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.

- Demo, G., Fogaca, N., & Costa, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 250-263.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Fabricio, A., Kaczam, F., Obregon, S. L., Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Veiga, C. P., & Silva, W. V. (2020). Quality of life: Flourishing in the work context. *Current Psychology*.
- Ferreira, C. A. A., & Vasconcelos, F. C. W. (2016). Diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre qualidade de vida no trabalho: é possível? *Revista Gestão & Conexões*, 5(1), 90-120.
- Filenga, D., & Vieira, A. M. (2012). Notas sobre o trabalho e seu contexto social. *Revista UNIABEU*, 5, 1-16.
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2021). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*. 1-26.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Gabardo-Martins, 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), 331-338.
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality*, 77(4), 1025-1050.
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W. M. (2015). The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 128(4), 803-816.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. In C. L. M Keyes & J Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205-224). American Psychological Association.
- 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.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456.
- Jacso, P. (2005). As we may search – Comparison of major features of the Web of Science, Scopus, and Google Scholar citation-based and citation-enhanced databases. *Current Science*, 89(9), 1537-1547.

- Janse Van Rensburg, C., & Rothmann, S. (2020). Towards positive institutions: Positive practices and employees experiences in higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-11.
- Janse Van Rensburg, C., Rothmann, S., & 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.
- Joan Yalden, B., & McCormack, B. (2010). Constructions of dignity: A pre-requisite for flourishing in the workplace? *International Journal of Older People Nursing*, 5(2), 137-147.
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research*, 43, 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., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing wellbeing: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Leite, A. M. A. A., Braga, C. S. C., Canholi Júnior, C., Lima, T. C. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2016). Florescimento: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense. *Gestão & Regionalidade*, 32(95), 90-107.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C., Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Meneghini, R. (2003). O projeto Scielo (Scientific Electronic Library on Line) e a visibilidade da literatura científica "Periférica". *Química Nova*, 26(2).
- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213-228.
- Oliveira-Silva, L. C., & Porto, J. B. (2021). Bem-estar subjetivo e florescimento no trabalho: O impacto da realização profissional. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1-25.
- Oliveira-Silva, L. C., & Silva, A. P. S. S. (2015). Florescimento no trabalho: interfaces com comportamentos de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Rautenbach, C. (2015). *Flourishing of employees in a fast-moving consumable goods environment*. These Doctoral, North-West University, South Africa, Vanderbijlpark.
- Redelinghuys, K., & Rothmann, S. (2020). Exploring the prevalence of workplace flourishing amongst teachers over time. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-7.
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.

Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez B., Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2010). Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.

Rosa, B. N., Milhomem, A. H. C. S., Moraes-Filho, I. M., Santos, O. P., Frasca, L. L. M., & Fidelis, A. (2019). Florescimento organizacional e rotatividade. *Revista Iniciação Científica e Extensão*, 2(2): 76-80.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology*, 52,141-166.

Salanova, M., Bakker, A. B., & Lorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.

Santos, R. N. M., & Kobashi, N. Y. (2009). Bibliometria, Cientometria, Informetria: Conceitos e Aplicações. *Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação*, 2(1), 155-172.

Schulte, P. A., Guerin, R. J., Schill, A. L., Bhattacharya, A., Cunningham, T. R., Pandalai, S. P. & Stephenson, C. M. (2015). Considerations for Incorporating “Well-Being” in Public Policy for Workers and Workplaces. *American Journal of Public Health*, 105(8), 31–44.

Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.

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

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new Positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.

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

Sgarbossa, M., & Mozzato, A. R. (2020). Quais as razões para o flourishing at work? revisão integrativa da literatura. *Revista Eletrônica Científica do CRA-PR*, 7(1), 32-46.

Silva, A. J., & Caetano, A. (2013). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social Indicator Research*, 110, 469-478.

Thanuskodi, S. A. (2010). Bibliometric Study. *Journal of Social Sciences*, 24(2), 77-80.

Vasconcelos, Y. L. (2014). Estudos Bibliométricos: Procedimentos Metodológicos e Contribuições. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 15(2), 211-220.

Vieira, A. M. (2007). *Cultura organizacional em instituições de ensino: mapeamento e análise descritivo-interpretativa da produção acadêmica (1990-2005)*. Tese (Doutorado em Educação) Universidade Estadual Paulista (UNESP), Marília.

Recebido em: 9-4-2022

Aprovado em: 30-5-2023

Avaliado pelo sistema double blind review.

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>