O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10967306

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

INVENTÁRIO DE FLORESCIMENTO NO TRABALHO: CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE EM AMOSTRAS DE TRABALHADORES BRASILEIROS

Giovana Zappalá Porcaro Sousa[1]

Cláudia Cristina Fukuda[2]

Resumo

Mudanças recentes no mundo do trabalho, como a invasão de demandas de trabalho nos tempos livres por meio do avanço tecnológico, dos smartphones e de outros recursos, tem dificultado às pessoas desconectar-se do trabalho. Tais mudanças tem levado ao aumento do estresse e do adoecimento dos trabalhadores. Na busca de compreender fatores que proporcionem saúde e bem-estar aos trabalhadores, tem-se buscado aplicar o conceito de florescimento da Psicologia Positiva ao contexto de trabalho. O florescimento é um estado ótimo de bem-estar, com presença de emoções positivas, fluxo, relações sociais positivas, significado e realizações. A fim de contribuir com o desenvolvimento de pesquisas sobre o tema bem como diagnósticos organizacionais e planos de ação institucionais, este artigo tem como objetivo descrever a construção de um inventário de florescimento no trabalho (IFT). O inventário foi elaborado a partir do modelo PERMA e a versão testada empiricamente foi formada por 57 itens. Para avaliar a validade e a confiabilidade da medida, o IFT foi aplicado por meio de um formulário on-line a duas amostras de 454 e 961trabalhadores de organizações brasileiras públicas e privadas. Para a análise dos dados foram utilizadas análises fatoriais exploratória e confirmatória e análises da consistência interna. Os resultados apontaram para uma solução empírica bifatorial, com um fator geral e cinco fatores específicos, todos com bons índices de consistência interna. Assim, foi possível demonstrar a coerência do IFT ao modelo teórico de florescimento e fornecer à comunidade científica e às instituições um instrumento de medida do florescimento.

Palavras-chave: Bem-estar; Florescimento; Instrumento de Medida; Psicologia Positiva; Trabalho.

Abstract

Recent changes in the world of work, such as the invasion of work demands in leisure time through technological advances, smartphones and other resources, have made it difficult for people to disconnect from work. These changes have led to increased stress and illness among workers. In the quest to understand factors that provide health and well-being for workers, we have sought to apply the concept of flourishing from Positive Psychology to the work context. Flourishing is an optimal state of well-being, with the presence of positive emotions, flow, positive social relationships, meaning and achievement. In order to contribute to the development of research on the subject as well as organizational diagnoses and institutional action plans, this article aims to describe the construction of a flourishing at work inventory (FWI). The inventory was developed using the PERMA model and the empirically tested version consisted of 57 items. To assess the validity and reliability of the measure, the LFS was applied using an online form to two samples of 454 and 961 workers from public and private Brazilian organizations. Exploratory and confirmatory factor analysis and internal consistency analysis were used to analyze the data. The results pointed to a bifactor empirical solution, with one general factor and five specific factors, all with good internal consistency indices. It was possible to demonstrate the coherence of the LFS with the theoretical model of flowering and to provide the scientific community and institutions with an instrument for measuring flowering.

Keywords: Flourishing; Job; Measurement Instrument; Positive Psychology; Well-being.

[1] Doutora em Psicologia pela Universidade de Católica de Brasília (UCB). E-mail: giovana.zappala@gmail.com

[2] Professora da Universidade Católica de Brasília (UCB). Doutora em Psicologia. E-mail: claudiafukuda@hotmail.com

INTRODUÇÃO

No mundo do trabalho, o avanço tecnológico, a comunicação em redes, os smartphones e outros recursos aumentaram o conforto dos trabalhadores, assim como o acesso à informação e ao conhecimento em suas atividades diárias. Se a vida das pessoas no trabalho foi melhorada com a facilidade de comunicação e de disponibilidade de conhecimento, por outro lado a privacidade e os tempos de descanso foram sacrificados. Houve uma invasão de demandas de trabalho nos tempos livres, dificultando desconectar-se do trabalho, fazer intervalos, relaxar e descansar.

Tal situação foi intensificada pela pandemia de COVID-19 com o deslocamento do trabalho das organizações para as casas dos trabalhadores e a ampliação do teletrabalho ou trabalho remoto. Esse contexto impõe uma sobreposição entre as demandas de trabalho e da vida pessoal, intensificando as exigências sociais e laborais, de produtividade e de rapidez de resposta que apresenta risco para o aumento do estresse e do adoecimento físico e mental. Diferentes vertentes da Psicologia e outras áreas da saúde e das ciências sociais têm proposto formas de prevenção e tratamento da saúde mental, mas, para além, de prevenir e tratar o adoecimento é preciso promover formas mais saudáveis de viver.

A Psicologia Positiva é um movimento que busca promover conhecimento científico para o avanço da compreensão dos aspectos positivos da vida e pode ser aplicada ao mundo do trabalho. Dentre esses aspectos positivos, está o florescimento. No trabalho, quem está florescendo está vivenciando mais emoções positivas que negativas, tem relacionamentos profissionais nos quais se sente apoiado; considera o trabalho como significativo, sente-se realizado e que está crescendo tanto individual quanto profissionalmente. Assim, quem está florescendo no trabalho está se sentindo em um estado ótimo de bem-estar. Se o trabalho tem ocupado grande espaço da vida dos indivíduos, promover o florescimento nesse contexto é uma saudável e coerente alternativa para viver a atualidade.

Buscando contribuir com o desenvolvimento de pesquisas sobre o florescimento no trabalho bem como diagnósticos organizacionais e planos de ação institucionais, este artigo tem como objetivo descrever a construção de um inventário de florescimento no trabalho no modelo do PERMA. Para tanto, inicialmente foi apresentada esta introdução que contextualiza e apresenta o florescimento no trabalho justificando a importância de seu estudo na promoção de trabalhos que contribuam para tornar as pessoas mais felizes e realizadas. Em seguida será detalhado o referencial teórico da Psicologia Positiva aplicada ao trabalho e às organizações e o modelo PERMA de florescimento que dá suporte teórico para a construção do inventário. Além disso, é feita uma revisão dos instrumentos de medida do florescimento encontrados na literatura.

O método é apresentado em duas seções, uma que descreve os procedimentos para a elaboração dos itens do inventário a partir do modelo PERMA e outra que apresenta os procedimentos utilizados para a verificação da validade de construto e confiabilidade do inventário. Os resultados e a discussão do estudo desses parâmetros psicométrico são apresentados após o método também em duas seções: análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória. Por fim, as considerações finais apresentam as principais conclusões, as limitações encontradas e a agenda de pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

O Florescimento é um conceito da Psicologia Positiva proposto por Seligman (2011). Refere-se a um estado ótimo de bem estar e está vinculado à presença de cinco elementos que formam o acrônimo PERMA: emoções positivas (Positive Emotions), engajamento/fluxo (Engagement/Flow), relacionamentos sociais (Relationships), significado/sentido (Meaning) e realizações (Achievement).

Sentir-se florescer no trabalho parece ser fundamental, já que o trabalho está relacionado com realização e independência econômica, expressão de respeito e de acolhimento, fonte de desafio, ocupação e autoafirmação (ROTHMANN; REDELINGHUYS; BOTHA, 2019). Se o propósito da Psicologia Positiva é promover estudos científicos sobre o que faz a vida ser digna de ser vivida (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; CHAVES, 2021), e o trabalho é presente em grande parte da vida de um indivíduo adulto (THILAGAVATHY; GEETHA, 2021), então se deve desejar não apenas estar satisfeito no trabalho, mas um estado ótimo de bem-estar.

O florescimento é um termo é oriundo da botânica e que na Psicologia Positiva tem sido usado sem consenso conceitual, porém expressa uma diferenciação de outros conceitos de bem-estar estudados anteriormente pela Psicologia por descrever um estado de pleno desenvolvimento do indivíduo, quando ele passa da satisfação para um estado ótimo, no qual utiliza seus potenciais, cresce e se desenvolve (WILLEN, 2022). Nesse artigo, o florescimento foi compreendido como a aplicação do construto PERMA ao contexto de trabalho sob o ponto de vista do Comportamento Organizacional Positivo (Positive Organizational Studies – POS). O POS é o campo de estudo da Psicologia Positiva aplicada ao contexto organizacional e do trabalho (GRUMAN; BUDWORTH, 2022) também é conhecido como Comportamento Organizacional Positivo (COP) (BAKKER; WILMAR, 2008).

Muitos estudos da Psicologia Organizacional e do Trabalho relatam aspectos da qualidade de vida, da felicidade e do bem-estar no trabalho, sendo possível observar um grande avanço na compreensão desses conceitos (ROTHMANN; REDELINGHUYS; BOTHA, 2019; SONNENTAG; TAY; NESHER SHOSHAN, 2023;). Atualmente, as pesquisas têm apresentado evidências que

relacionam o florescimento no trabalho ao estilo de liderança (CHEVALIER *et al*., 2021; PEETHAMBARAN; NAIM, 2023); à menor rotatividade (NAIM; OZYILMAZ, 2023); às interações interpessoais positivas (MONTANI, *et al*., 2022); ao aumento da produtividade (BRATTY; DENNIS, 2024; LANGE, 2021); ao suporte organizacional percebido (IMRAN, *et al*., 2020), à práticas organizacionais positivas (REDELINGHUYS; ROTHMANN; BOTHA, 2019), à saúde mental (HORI, *et al*. 2019; WEISS, *et al*. 2020), dentre outras variáveis. Em relação ao teletrabalho e a pandemia de Covid-19, o florescimento no trabalho tem sido apontado como variável mediadora do estresse organizacional e da relação família-trabalho ((HARUNAVAMWE; WARD, 2022; CARVALHO; RITA; CHAMBEL,2021).

Portanto, é preciso reconhecer a complexidade do fenômeno florescimento e a dinamicidade e diversidade do contexto laboral, principalmente no contexto pós-pandêmico (REIS, 2021). Para responder a essa complexidade é imprescindível a produção de instrumentos de medida do florescimento a fim de apoiar as pesquisas de forma a ampliar compreensão do fenômeno.

É possível identificar na literatura científica três medidas principais de florescimento: Mental Form Health Continuum – Short Form (MHC-SF) de Keyes (2002), Flourishing Scale (FS) de Diener e colaboradores (2010), PERMA-Profiler de Butler e Kern (2016); e duas de florescimento no trabalho: Flourishing-at-Work Scale – Faws de Rautenbach (2015) e Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) de Mendonça *et al*. (2014). Em duas revisões recentes da literatura em florescimento no trabalho também foram identificadas essas escalas como as mais utilizadas (A'YUNINNISA; CARMINATI; WILDEROM, 2024; SOUSA; FUKUDA, 2022).

A MHC-SF é composta por três fatores e 14 itens: bem-estar emocional (3 itens), bem-estar social (5 itens) e bem-estar psicológico (6 itens). O estudo original de coleta de evidências de validade foi conduzido com 2907 crianças estadunidenses, com idades entre 5 e 18 anos. Os resultados evidenciaram propriedades psicométricas adequadas (χ^2 = 540,0, gl = 51; RMSEA = 0,09; GFI = 0,93). Também foram apresentadas evidências de validade divergente, indicando correlação variando entre -0,23 e -0,33 com uma medida de depressão. Além disso, o estudo indicou precisão acima de 0,78 para os três fatores (KEYES, 2002).

A FS é uma medida resumida de bem-estar eudaimônico, com oito itens em fator único e foi projetada para descrever o funcionamento humano de uma perspectiva abrangente, incluindo: competência, engajamento, significado/propósito, otimismo, autoaceitação, relacionamentos de apoio, bem-estar e respeito. O estudo de coleta inicial de evidências de validade foi realizado com 689 estudantes dos Estados Unidos da América (EUA) (73,7%) e de Singapura (26,3%). Foram apresentados dados de validade convergente, com correlações variando entre 0,43 e 0,70 com escalas de bem-estar.

Além disto, os dados indicaram boa de precisão da medida, que apresentou α de Cronbach superior a 0,80 (DIENER *et al*., 2010).

A PERMA-Profiler é uma medida breve composta por seis fatores e 16 itens, incluindo: Relações sociais (3 itens), Emoções positivas (3 itens), Engajamento/fluxo (3 itens), Realizações (3 itens), Significado (3 itens) e bem-estar-estar geral (1 item). O estudo de evidências de validade iniciais foi conduzido com 39159 adultos, com maior número de respondentes de moradores dos EUA (47%). Os dados indicaram bom ajuste ao modelo teórico (χ^2 = 10606,0, gl = 80; SRMR = 0,03; RMSEA = 0,06; CFI = 0,97; TLI = 0,96) (BUTLER; KERN, 2016).

A FAWS-SF é composta por três fatores e 17 itens divididos em três fatores: Bem-estar psicológico (3 itens), bem-estar-estar social (5 itens) e bem-estar-estar emocional (9 itens). A coleta de evidências de validade deu-se com 779 profissionais de uma indústria de bebidas alcoólicas da África do Sul. No que se refere à validade associada à estrutura interna, os dados empíricos apresentaram bom ajuste ao modelo teórico (χ^2 = 2649,15, gl = 1005; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,05; CFI = 0,92; TLI = 0,91). Os índices de precisão também apresentaram valores adequados, acima de 0,75 (RAUTENBACH, 2015).

A EFLOT é uma versão da Escala de Florescimento de Diener *et al*., (2010), adaptada à realidade do trabalho no Brasil. Foi composta por fator único. É uma medida resumida de oito itens da auto percepção a respeito das competências, seu envolvimento e sua contribuição para as atividades de trabalho. A escala apresenta bons indicadores psicométricos, obtidos a partir de uma amostra de 536 trabalhadores brasileiros. O fator único da medida explica 50,54% da variância total das respostas, com cargas fatoriais variando entre 0,40 e 0,75 e coeficiente de fidedignidade α de Cronbach de 0,85 (MENDONÇA *et al*., 2014).

O avanço nos estudos em uma área, com a postulação de novas perguntas de pesquisa e novas perspectivas teóricas pode demandar a construção de novas medidas, mesmo quando já existem bons instrumentos para avaliação de um construto (BOATENG *et al*., 2018). Além disso, fatores culturais (por exemplo, individualismo x coletivismo) podem influenciar a representatividade de uma medida como já é reconhecido em relação às medias de satisfação com a vida (DIENER; DIENER, 1995). Tendo a cultura uma influência significativa no florescimento, é importante que a medida de florescimento no trabalho esteja adaptada ao contexto brasileiro. Há uma escala brasileira que mede florescimento no trabalho, EFLOT (MENDONÇA *et al*., 2014), que vem sendo utilizada em estudos do tema, com bons indicadores psicométricos, e com a limitação de ser unifatorial, dificultando o diagnóstico que aponte em qual dos cinco elementos do florescimento no trabalho a organização deve investir para favorecer o florescimento entre seus trabalhadores. Dessa forma, propõe-se construir e

buscar evidências de validade e confiabilidade para um inventário de florescimento no trabalho, adaptado ao contexto brasileiro, com base na teoria do Seligman (2011), visando acrescentar diferencial teórico e empírico em relação aos elementos constitutivos do florescimento no trabalho. Uma das vantagens do construto florescimento é que ele avança na descrição dos blocos que o constituem facilitando indicativos mais precisos de atuação prática para seu desenvolvimento no contexto do bem-estar (SELIGMAN, 2018).

MÉTODO

Considerando o objetivo deste estudo, o método descreve o delineamento quantitativo para elaboração de instrumentos de medida na perspectiva da psicometria. Não existe consenso na literatura científica sobre os procedimentos para construção de instrumentos psicométricos, porém em geral os psicometristas apontam dois eixos, procedimentos teóricos e procedimentos empíricos (DAMÁSIO; BORSA, 2023). Os procedimentos teóricos incluem a conceituação do construto, a construção dos itens e análises teóricas. Já os procedimentos empíricos referem-se a buscas de evidências de validade e fidedignidade dos construtos (COHEN; SWERDLIK; STURMAN, 2014).

A construção do inventário de florescimento e de sua análise psicométrica foi desenvolvida a partir das diretrizes éticas da International Test Comission (2018) juntamente com os procedimentos descritos por Pasquali (2010). Dessa forma, foram adotados os seguintes passos: 1) definição dos construtos a partir do modelo teórico definido; 2) operacionalização dos construtos em itens; 3) análise de juízes e semântica dos itens; 4) análise psicométrica, composta pela dimensionalidade do instrumento (evidências de validade) e análise da confiabilidade (evidências de fidedignidade).

O detalhamento do método está descrito neste artigo em duas seções: elaboração do inventário florescimento no trabalho, na qual é apresentado o procedimento para elaboração dos itens e (b) análise empírica do instrumento que descreve dois estudos para verificação da dimensionalidade e confialibilidade, o primeiro refere-se à Análise Fatorial Exploratória e o segundo à Análise Fatorial Confirmatória.

Procedimentos teóricos: elaboração dos itens

Para elaboração dos itens do inventário de florescimento no trabalho foram seguidos os procedimentos necessários à construção e validação de uma boa medida psicométrica, recomendados por Pasquali (2010). Primeiramente, definiu-se o objeto teórico de interesse: florescimento no trabalho.

Analisou-se a literatura científica sobre o tema e optou-se pelo modelo teórico de referência o conceito PERMA (SELIGMAN, 2011). Esse modelo tem sido utilizado em inúmeras pesquisas que demonstram sua estabilidade e replicabilidade em diferentes culturas, além disso permite a análise dos elementos constitutivos do florescimento e não apenas como um construto geral (A'YUNINNISA; CARMINATI; WILDEROM, 2024).

Em seguida, buscou-se definir seus atributos, caracterizando-o. Florescimento no trabalho é caracterizado como constituído por cinco elementos: emoções positivas, fluxo, relações sociais positivas, significado e realizações (SELIGMAN, 2011), e dessa forma apresenta aspectos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. Seus elementos são parte subjetivos e parte objetivos (SELIGMAN, 2011), caracterizando-se por um estado real, ou seja, uma combinação de sentir-se bem e efetivamente ter sentido, bons relacionamentos e realização (UYSAL *et al*., 2013; SELIGMAN, 2011), devendo sua medida incluir autoavaliação e a avaliação de informações da realidade do indivíduo (ou da organização). Ocorre na interação entre um contexto que o favorece (VANDERWEELE, 2017) e características pessoais (forças pessoais) (SELIGMAN, 2011). Apresenta consequências positivas para os indivíduos, os grupos, as instituições e a sociedade (BEDIN; ZAMARCHI, 2019).

O passo seguinte foi a identificação da dimensionalidade do construto: cinco elementos (emoções positivas, o significado do trabalho, as relações sociais positivas, as realizações e o fluxo). Seguido da proposta de definição constitutiva: Florescimento no trabalho é um estado pessoal altamente positivo no trabalho, no qual se tem uma avaliação positiva de si e de sua realidade profissional ao vivenciar a combinação de emoções positivas, fluxo, significado, relacionamentos sociais positivos e realização no trabalho, conquistados e sustentados por ações, sentimentos e pensamentos, que expõe talentos e forças de caráter, coerentes com as demandas do ambiente de trabalho, que em interação com contextos positivos produzem um ótimo funcionamento para o trabalhador e a organização.

Essa definição constitutiva situa o conceito de florescimento no trabalho dentro da teoria do comportamento organizacional positivo e define seu espaço semântico. Essa proposta é fundamental, já que o desenvolvimento de uma medida psicométrica se inicia com a concepção e formulação de uma construção teoricamente fundamentada (BOATENG *et al*., 2018). A partir da definição constitutiva, podem-se descrever as definições operacionais dos elementos (Tabela 1). O primeiro elemento do florescimento no trabalho é emoções positivas. Emoções positivas são aquilo que sentimos como prazer, entusiasmo, êxtase, calor, conforto e sensações afins, é uma variável subjetiva, definida por aquilo que você pensa e sente (SELIGMAN, 2011).

O segundo elemento do florescimento no trabalho é o fluxo. O fluxo foi amplamente estudado na PP e é conceituado por Csikszentmihalyi (1990) como grande bem-estar caracterizado por prazer e

motivação intrínseca. O fluxo acontece em atividades em que o indivíduo não vê o tempo passar (DONALDSON *et al*., 2011). Também significa ativação, absorção e entusiasmo (SEPULVEDA, 2013). Além disso, segundo Seligman (2011), o fluxo acontece em atividades desafiadoras, mas que são possíveis de serem realizadas.

O terceiro elemento do florescimento no trabalho são as relações sociais. A qualidade das relações sociais no trabalho como a proximidade, o apoio, a afeição, a empatia e o reconhecimento são muito importantes para o bem-estar dos trabalhadores (FOWLER; CHRISTAKES, 2008). Baker e colaboradores (2003) consideram que as relações de trabalho são inspiradoras e energizam as pessoas.

O quarto elemento do florescimento no trabalho no trabalho é significado/sentido. As pessoas precisam de propósito, querem pertencer a algo maior do que elas mesmas, de forma que as pessoas buscam sentido para o que fazem, e a percepção de pertencimento a algo que contribui para um projeto maior, fornece sentido ou razão para o trabalho e a vida (SELIGMAN, 2011).

E, por fim, o quinto elemento é a realização. A realização no trabalho está associada a conquistas e sucesso, tanto na carreira (crescimento profissional) quanto na aplicação de capacidades. De forma ampliada, as pessoas podem buscar uma vida realizadora (SELIGMAN, 2018). A realização significa a obtenção de resultados, conclusão de uma tarefa, obtenção de desenvolvimento, crescimento (incluindo aprendizado e promoções na carreira, tanto técnicas quanto gerenciais) e resultado (tanto em desempenho quanto em atingimento de metas), alcançados por mérito profissional, uso de competências e forças de caráter, por meio de esforço e persistência (SELIGMAN, 2011). Partindo da definição constitutiva e das definições operacionais dos elementos de florescimento no trabalho (Tabela 1), foram elaborados 61 itens.

Análise de juízes

Os itens foram submetidos a cinco juízes: quatro doutores em Psicologia - sendo três professores universitários e um profissional de Psicologia Organizacional e um psicólogo mestre atuante na Psicologia Positiva. Foi solicitado aos juízes que analisassem a vinculação do item ao elemento do PERMA e a clareza dos itens. Também foi solicitado que dessem sugestões de alterações nos itens que considerassem necessárias para maior clareza e aderência ao construto. Foram excluídos itens que nos quais dois ou mais juízes discordaram em relação ao elemento do PERMA ao qual o item estava vinculado. A partir dessa análise, foram dispensados quatro itens um em que não houve consenso sobre sua clareza e três nos quais não houve consenso sobre o elemento do florescimento no trabalho que o

item estava vinculado. Além disso, dois itens foram alterados a partir das sugestões dos juízes afim de melhorar a precisão deles. Ao final, o instrumento ficou composto com 57 itens (Tabela 1).

Tabela 1 - Inventário de Florescimento no Trabalho

Critérios de Avaliação						
1 – Nunca	2 – Quase nunca	3 – Às vezes	4 – Quase sempre		5 – Sempre	
As frases a seguir são uma avaliação de si sobre a sua realidade profissional nos últimos seis meses. Responda sinceramente marcando um X no número que melhor corresponde à sua avaliação:						
1	A convivência com os colegas é ruim.	1	2	3	4	5
2	Divirto-me no trabalho.	1	2	3	4	5
3	Espero que o melhor aconteça, mesmo em momentos difíceis no trabalho.	1	2	3	4	5
4	Meus colegas se comportam de forma antipática comigo.	1	2	3	4	5
5	Sou grato pelo que a organização em que eu trabalho me oferece.	1	2	3	4	5
6	Estou aprendendo com meu trabalho.	1	2	3	4	5
7	Sou grato pela contribuição de outras pessoas para o meu trabalho.	1	2	3	4	5
8	Tenho antipatia dos meus colegas.	1	2	3	4	5
9	Meu trabalho é significativo para outras pessoas.	1	2	3	4	5
10	Eu faço um trabalho que colabora para o bem comum.	1	2	3	4	5
11	Alcanço ganhos pessoais com meu trabalho.	1	2	3	4	5
12	Fico mais vezes alegre do que triste no trabalho.	1	2	3	4	5
13	Gosto de trabalhar com meus colegas.	1	2	3	4	5
14	Há confiança nas relações sociais da minha equipe.	1	2	3	4	5
15	Meu trabalho ajuda a dar sentido a minha vida.	1	2	3	4	5
16	Estou crescendo profissionalmente com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
17	Meu trabalho está distante do meu propósito de vida.	1	2	3	4	5
18	Estou me distanciando dos meus objetivos de vida.	1	2	3	4	5
19	Meu trabalho tem um propósito construtivo para a minha vida.	1	2	3	4	5
20	Estou frustrado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
21	Meus colegas de trabalho gostam de mim.	1	2	3	4	5
22	Tenho relacionamentos sociais ruins no trabalho.	1	2	3	4	5
23	Sou valorizado pelos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
24	Trabalho com dedicação.	1	2	3	4	5
25	Estou prosperando com meu trabalho.	1	2	3	4	5
26	Meus resultados no trabalho são fruto do meu esforço.	1	2	3	4	5
27	Estou infeliz com meu trabalho.	1	2	3	4	5
28	Minhas competências são pouco aproveitadas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
29	O que eu faço no trabalho colabora para um propósito que considero nobre.	1	2	3	4	5
30	Meu trabalho favorece que a minha vida prospere financeiramente.	1	2	3	4	5
31	Sou capaz de resolver os desafios no trabalho.	1	2	3	4	5
32	Vivo inspirado por trabalhar com pessoas que apresentam excelência humana.	1	2	3	4	5
33	O que faço no meu trabalho é significativo para mim.	1	2	3	4	5
34	Estou desmotivado para dar continuidade ao meu trabalho.	1	2	3	4	5
35	O que faço no trabalho ajuda outras pessoas.	1	2	3	4	5
36	Pertenço a uma equipe de trabalho.	1	2	3	4	5
37	Meu trabalho significa pouco para mim.	1	2	3	4	5
38	Poucos dos meus talentos são usados para que eu cresça na carreira.	1	2	3	4	5
39	Estou realizado com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
40	Quando eu estou trabalhando, não vejo o tempo passar.	1	2	3	4	5
41	Tenho dificuldade de prestar atenção nas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
42	Recorro aos meus conhecimentos para realizar meu trabalho.	1	2	3	4	5
43	Estou engajado na realização das minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
44	Resolvo sozinho minhas dificuldades de trabalho.	1	2	3	4	5
45	Se eu estiver com dificuldades, tenho colegas de trabalho que me ajudam.	1	2	3	4	5
46	Sou alegre no trabalho.	1	2	3	4	5
47	Estou evoluindo para o melhor de mim no meu trabalho.	1	2	3	4	5
48	Minhas atividades são rotineiras.	1	2	3	4	5
49	Sou competente no trabalho.	1	2	3	4	5
50	Meu trabalho tem um propósito maior que meu sustento.	1	2	3	4	5
51	Sou distante dos colegas da minha equipe de trabalho.	1	2	3	4	5
52	Estou estagnado em meu trabalho.	1	2	3	4	5
53	Sou feliz com minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
54	Meu trabalho traz conquistas que fazem a minha vida melhor.	1	2	3	4	5
55	Sou pouco valorizado pela minha chefia.	1	2	3	4	5
56	Vivo inspirado por trabalhar com pessoas que apresentam excelência técnica.	1	2	3	4	5
57	Sou querido entre os colegas.	1	2	3	4	5

Fonte: Elaboração própria.

Na apuração dos resultados, por se tratar de uma escala bifactor, foi possível calcular um fator geral de florescimento no trabalho, composto por todos os itens, bem como cinco fatores específicos. Porém, é necessário atentar-se de que os itens 1, 4, 8, 17, 20, 22, 27, 28, 34, 37, 38, 41, 44, 48 e 55 que estão invertidos, ou seja, quanto maior o valor da resposta ao item menor o grau de florescimento. Assim, as respostas dadas a esses itens, para o computo do escore final médio, devem considerar o valor correspondente à inversão da escala de resposta: se a pessoa respondeu 1, deve-se computar 5; se respondeu 2, computa-se 4 e se respondeu 3, mantém-se 3, mas se respondeu 4 computa-se 2 e se respondeu 5 computa-se 1. A obtenção dos escores fatoriais e do escore geral podem ser obtidos pela soma dos itens diretos adicionada à soma dos itens invertidos, dividido pelo número de itens no fator.

Análise semântica

Em seguida, o instrumento foi submetido à análise semântica com dez trabalhadores, sendo cinco de organizações públicas e cinco de empresas privadas do Distrito Federal, quatro deles com segundo grau completo e seis com nível superior. Os trabalhadores responderam ao IFT de forma remota e depois preencheram um formulário on-line sobre sua compreensão de cada item. Não foram apontadas dificuldades de compreensão em nenhum dos itens por mais de dois trabalhadores, portanto nenhum item foi modificado.

Tabela 2 – Elementos do PERMA, definições operacionais e o número de itens mantidos após análise de juízes e semântica

Fator	Definição operacional	Quantidade de itens
Emoções positivas	Alterações fisiológicas sistêmicas positivas diante de pensamentos ou situações de trabalho, que favorecem a aprendizagem, o ajustamento social, a percepção de bem-estar, entre outros	13
Fluxo	Estado de absorção e atenção no trabalho, no qual o indivíduo emprega suas competências, talentos e forças de caráter, sente-se no controle, motivado e capaz para dar continuidade e concluir atividades desafiadoras.	8
Relações sociais positivas	Interações positivas e de qualidade, que proporcionam apoio, empatia e suporte social entre pessoas no trabalho.	13
Significado	Atuação em atividades e tarefas cujo significado está para além da recompensa financeira, do status, do poder ou do reconhecimento, atingindo objetivos, propósitos ou missões pessoais ou organizacionais de grande valor para o indivíduo.	12
Realização	Obtenção de desenvolvimento, crescimento (incluindo aprendizado e promoções na carreira, tanto técnicas quanto gerenciais) e resultado (tanto em desempenho quanto em atingimento de metas), alcançados por mérito profissional, uso de competências e forças de caráter, por meio de esforço e persistência.	11
	Total de itens	57

Fonte: Elaboração própria

As definições operacionais de cada um dos elementos do PERMA apresentados na Tabela 2 embasaram a operacionalização dos cinco elementos em itens que, após a análise semântica e de juízes, demostraram a validade de conteúdo do IFT. Damásio e Borsa (2023) afirmam que não se deve buscar

outras evidências de validade sem que seja apresentada a relação teórica entre o conjunto de itens que formam o instrumento e os construtos subjacentes. Dessa forma, conduzir a elaboração dos itens de forma sistemática e rigorosa seguindo todas as etapas propostas nos procedimentos teóricos permite aumentar a probabilidade que eles sejam uma representação adequada do construto (ITC, 2018). A necessidade de exclusão de apenas cinco itens na análise de juízes e de nenhum item na etapa posterior, análise semântica, demonstram que o processo de elaboração de itens cumpriu as exigências e o rigor necessário dos procedimentos teóricos para elaboração de instrumentos psicométricos descritos na literatura científica (DAMÁSIO; BORSA, 2023; ITC, 2018; PASQUALI, 2010).

Análise empírica do Inventário de Florescimento no Trabalho

Foram realizados dois estudos para a verificação e confirmação da estrutura fatorial do IFT. O primeiro estudo se refere à Análise Fatorial Exploratória (AFE) e o segundo à Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Em cada estudo, também foi analisada a consistência interna dos escores fatoriais. Assim, o método utilizado nos dois estudos será apresentado de forma conjunta. Em seguida, os resultados dos estudos são apresentados separadamente.

Participantes

Para o primeiro estudo foram coletados dados junto a 454 profissionais de organizações brasileiras públicas e privadas. A maioria dos respondentes era do sexo feminino (56,4%), casada (60%), tinha pós-graduação completa (70,6%) e residia na região centro-oeste do Brasil (70%). A média de idade foi de 42,7 anos (DP = 10,5).

Quanto ao vínculo com suas organizações de trabalho, a maioria deles trabalhava em organizações públicas (63,1%), não ocupava funções de gestão (52,3%) e atuava em equipes (92,7%). A média de tempo de serviço na organização atual foi de 16,8 anos (DP = 9,7). Uma vez que a coleta de dados foi realizada durante a pandemia de COVID-19, foi inserida uma pergunta acerca da modalidade de trabalho, evidenciando que a maior parte dos participantes estava atuando em formato totalmente remoto (50,1%). Os demais respondentes em regime presencial (30,9%) ou híbrido (19%).

No segundo estudo, a coleta de dados foi realizada exclusivamente junto a profissionais de uma organização pública brasileira, com atuação em todo o território nacional que não participaram da amostra anterior. Participaram desta etapa 961 profissionais. A maioria do sexo masculino (51,3%), casada (73,2%), tinha pós-graduação (74,5%). A média de idade foi de 50,7 anos (DP = 9,4). Quanto à

distribuição da amostra em relação à região de moradia, 34% moravam na Região Centro-Oeste, 16,6% na Região Nordeste, 12,2% na Região Norte, 20,1% na Região Sudeste e 17,1% na Região Sul. Quanto ao vínculo com a instituição, a maior parte dos participantes não ocupava cargo de gestão (73,6%) e a média de tempo de serviço na organização foi de 19,9 anos (DP = 11,3). Durante a pandemia de COVID-19, a organização pesquisada recorreu primordialmente à modalidade remota de trabalho, sendo que apenas 14% dos respondentes relataram ter trabalhado em regime presencial e 18,5% em regime híbrido.

Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente, enviou-se o projeto para o Comitê de Ética em Pesquisa, que foi aprovado conforme Parecer nº 3.180.733. Em seguida, para o primeiro estudo, fez-se contato com dois grupos de relacionamento em redes sociais formados por 200 profissionais de recursos humanos solicitando divulgação entre profissionais da empresa que atuavam e participação na pesquisa, juntamente comum link que direcionava ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Apenas após a concordância com o TCLE por aceite eletrônico, era permitido acesso ao questionário. O questionário ficou disponível durante dois meses, com um estímulo a cada 15 dias, na rede de relacionamentos de RH.

Para o segundo estudo, entrou-se em contato com a gerência de gestão de pessoas de uma organização pública de atuação nacional, solicitando o consentimento para a realização da pesquisa. Após aprovação, o RH da empresa enviou para o e-mail institucional dos empregados um convite com o link para o questionário eletrônico, também iniciando com a concordância do TCLE. A aplicação também ocorreu por dois meses com estímulos a casa quinze dias.

Análise de dados

No primeiro estudo, foi conduzida uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizando o software Factor. Foi utilizada a matriz policórica e o método de extração Robust Wighted Least Squares (RDWLS) (ASPAROUHOV; MUTHEN, 2010). Estes parâmetros foram escolhidos em função da sua robustez para ausência de normalidade e adequação para aplicação em dados categóricos (DISTEFANO; MORGAN, 2014). A decisão do número de fatores retidos foi embasada na técnica da análise paralela (TIMMERMAN; LORENZO-SEVA, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Promin (LORENZO-SEVA; VANGINKEL, 2016). Foram mantidos apenas itens com carga fatorial igual ou maior a 0,30 em

um único fator. A adequação de ajuste do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Goodness of Fit Index (GFI). A adequação dos índices foi considerada de acordo com as indicações de Brown (2006): RMSEA < 0,08; SRMR < 0,08; CFI > 0,90 e GFI > 0,95.

No segundo estudo, foi conduzida uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), com método de estimação Weighted Least Squares Men And Variance Adjusted (WLSMV). Mais uma vez, a seleção do estimador foi realizada devido a sua robustez para ausência de normalidade e adequação para aplicação em dados categóricos (FINNEY; DISTEFANO, 2006). O ajuste do modelo foi avaliado por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker Lewis Index (TLI) e Standardized Root Mean Square (SRMR). A adequação dos índices foi considerada de acordo com as indicações de Brown (2006): RMSEA < 0,08; SRMR < 0,08; CFI > 0,90 e TFI > 0,90. A confiabilidade dos fatores foi acessada por meio do cálculo do Alfa de Cronbach (α) e do Ômega de McDonald (ω). Para essa análise foi utilizado o software MPLUS.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Etapa 1 – Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas exploratórias a fim de identificar dados extremos (*outliers*) e dados omissos (*missings*). Por meio dessas análises foram identificados 162 dados omissos, não respondidos por 36 dos 454 participantes. Os dados omissos corresponderam à 0,08% de todos os dados obtidos. Uma vez que os dados foram analisados no software Factor, para tratamento destas ocorrências, optou-se pelo método Listwise de tratamento de dados omissos. Após este tratamento, a amostra foi reduzida para 418 participantes.

Observou-se adequação dos dados para condução da AFE (KMO = 0,97; estatística de Bartlett's = 4561,0, gl = 1596, p < 0,001). Em relação ao número de fatores a serem extraídos, a Análise Paralela que indicou três fatores como o número ideal de fatores a serem extraídos do IFT. Foram computados, ainda, índices de adequação de estrutura unifatorial, que indicaram um possível ajuste dos dados a este tipo de estrutura (UniCo = 0,94, ECV = 0,86 e MIREAL = 0,21). A literatura aponta instrumentos de florescimento no trabalho com estruturas unifatoriais (DIENER *et al*., 2010; MENDONÇA *et al*., 2014) e multifatoriais (RAUTENBACH, 2015). Este fato advém da construção teórica do fenômeno como um estado pessoal altamente positivo no trabalho, obtido por meio da vivência dos fatores do PERMA.

Desta forma, ambas as estruturas (uni ou multifatorial) estariam pertinentes com a proposta teórica apresentada.

Goretzko, Pham e Bühner (2021) recomendam que a definição do número de fatores retidos na AFE deve considerar tanto a adequação do modelo quanto os resultados da análise paralela. Assim, optou-se, portanto, por testar o modelo com três fatores, indicado pela análise paralela e o modelo unifatorial. AFE foi rodada cinco vezes no Factor, afim de verificação do modelo com melhores índices de adequação, onde em cada análise foram excluídos do modelo itens complexos que apresentavam cargas fatoriais alta em mais de um fator ou itens que não apresentavam cargas fatoriais maiores que 0,30 em nenhum fator (nulos) até que se chegou a um modelo sem itens complexos ou nulos. Todos os modelos testados apresentaram bons índices de ajustes (RMSEA = 0,04; CFI = 0,99; GFI = 0,99) e de variância explicada (Tabela 3).

Tabela 3 – Modelos de AFE testados, índices de ajustes e itens excluídos

Modelo 3 fatores	N de itens	% S^2	χ^2 (GL)	N de itens excluídos
1	57	57,1	1490,4 (943)	10
2	47	57,7	1937,0 (1428)	5
3	42	59,8	1207,1 (738)	1
4	41	59,8%	1155,5 (700)	1
5	40	60,2%	1113,5 (663)	0

Fonte: Elaboração própria.
Nota: N = número, % S^2 = porcentagem da variância explicada, χ^2 = qui-quadrado, GL = graus de liberdade.

A solução final foi composta por 40 itens distribuídas em três fatores e apresentou bons índices de ajustes estatísticos, porém uma análise teórica da distribuição dos itens no modelo evidenciou que os fatores não se dividiram de forma consistente com a proposição teórica nos fatores. Itens de um mesmo fator original obtiveram cargas fatoriais altas em fatores diferentes, descaracterizando a dimensão teórica de base. A literatura científica tem recomendado que "os pesquisadores devem comparar padrões de fatores entre diferentes métodos e escolher a solução que melhor se adapta às considerações teóricas" (GORETZKO; PHAM; BÜHNER, 2021, p. 3519).

Paralelamente às inconsistências teóricas da estrutura com três fatores, observou-se que, após a exclusão dos itens sinalizados anteriormente, houve uma alteração nos índices de adequação de estrutura fatorial, que se tornaram mais evidentes em apontar a pertinência da estrutura de um fator (UniCo = 0,97, ECV = 0,88 e MIREAL = 0,21). Desta forma, foi conduzida uma nova AFE com extração de fator único, com a inclusão de todos os itens originais. O modelo explicou 43,4% da variância do constructo e apresentou índices de ajuste satisfatórios (χ^2 = 5484,7, gl = 1539; $p < 0,001$; RMSEA = 0,08; CFI = 0,97; GFI = 0,99). Apesar disto, dois itens apresentaram carga nula (item 44 e 48), sendo retirados e foi realizada a condução de uma nova análise. Este modelo final explicou 48% da variância, teve índices de

ajuste satisfatórios (χ^2 = 5244,8, gl = 1430; p < 0,001; RMSEA = 0,08; CFI = 0,97; GFI = 0,99) e incluiu os 55 itens restantes. As cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,39 e 0,90 e os índices de fidedignidade tiveram valores excelentes (α = 0,98; Ω = 0,97).

O quanto os fatores são interpretáveis (interpretabilidade) e a base teórica são tão importantes quanto os resultados empíricos em AFE, principalmente na construção de novos instrumentos de medida (DAMÁSIO, 2012; PASQUALI, 2010; GORETZKO; PHAM; BÜHNER, 2021). Dessa forma, foi decidido conduzir uma Análise Fatorial Confirmatória em uma nova amostra de trabalhadores, visando buscar maior coerência com o modelo PERMA adotado na construção do IFT.

Estudo 2 – Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Para a AFC foram utilizados os dados de 961 participantes de uma segunda coleta de dados. Foram identificados 86 dados omissos, perfazendo apenas 0,09% dos dados. Uma vez que se trata de um montante pequeno de dados e que o software utilizado para análises não suporta dados omissos, optou-se pelo tratamento com o método Listwise. Desta forma, a amostra foi reduzida para 879 respondentes.

Conforme discutido anteriormente, a proposta teórica do Florescimento no Trabalho envolve um constructo geral, composto pela vivência de fatores distintos. Neste sentido, além do modelo unifatorial encontrado na AFE, foram testados modelos hierárquicos, que podem ser acessados somente na AFC. Quatro modelos foram testados: (1) modelo unifatorial com exclusão dos itens apontados na AFE, (2) modelo com a estrutura teórica original com cinco fatores, (3) modelo com um fator geral e cinco fatores de segunda ordem e (4) modelo bifactor com um fator geral e cinco fatores específicos. A opção pela inclusão do modelo bifactor se deu pelo fato de que ele é mais adequado para avaliar a pertinência de estruturas com fatores gerais e específicos, uma vez que parte da premissa de que o fator geral e os fatores específicos são ortogonais, permitindo avaliar a porcentagem de variância explicada unicamente por cada fator (VALENTINI *et al*., 2015).

Os resultados obtidos na AFC são apresentados na Tabela 4. Evidenciou-se que, contrário aos resultados da AFE, o modelo unifatorial (Modelos 1) não teve bom ajustes aos dados. O modelo de cinco fatores (Modelo 2) apresentou ajuste mais adequado e o modelo de segunda ordem (Modelo 3) apresentaram ajustes similar e mais adequados, porém o modelo com melhor ajuste foi o modelo bifactor (Modelo 4).

Tabela 4 – Modelos de AFC testados e respectivos índices de ajustes

Modelo	χ^2	GL	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Modelo 1 -Unifatorial (AFE)	13785,88	1430	0,10	0,79	0,78	0,09
Modelo 2 - Estrutura teórica original (cinco fatores)	9687,84	1529	0,08	0,87	0,86	0,07
Modelo 3 - Unifatorial e cinco fatores de segunda ordem	10232,10	1534	0,08	0,86	0,85	0,08
Modelo 4 – Bifactor - um fator geral e cinco fatores específicos	8297,30	1482	0,07	0,89	0,88	0,07

Fonte: Elaboração própria

Nota: : χ^2 = qui-quadrado, GL = graus de liberdade, RMSEA = Root Mean Square Error of Aproximation, CFI = Comparative Fit Index, TLI = Tucker Lewis Index, SRMR = Standardized Root Mean Square.

A adequação do modelo bifactor aponta que tanto o fator geral de florescimento no trabalho e os fatores específicos do modelo PERMA se diferenciam e tem contribuições próprias para a explicação da variância do constructo. Para compreender melhor esta contribuição, foram realizadas análises adicionais, computando os índices Explained Common Variance (ECV) e o Ômega Hierárquico (ΩH), apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Índices ECV e o ΩH do Modelo Bifactor

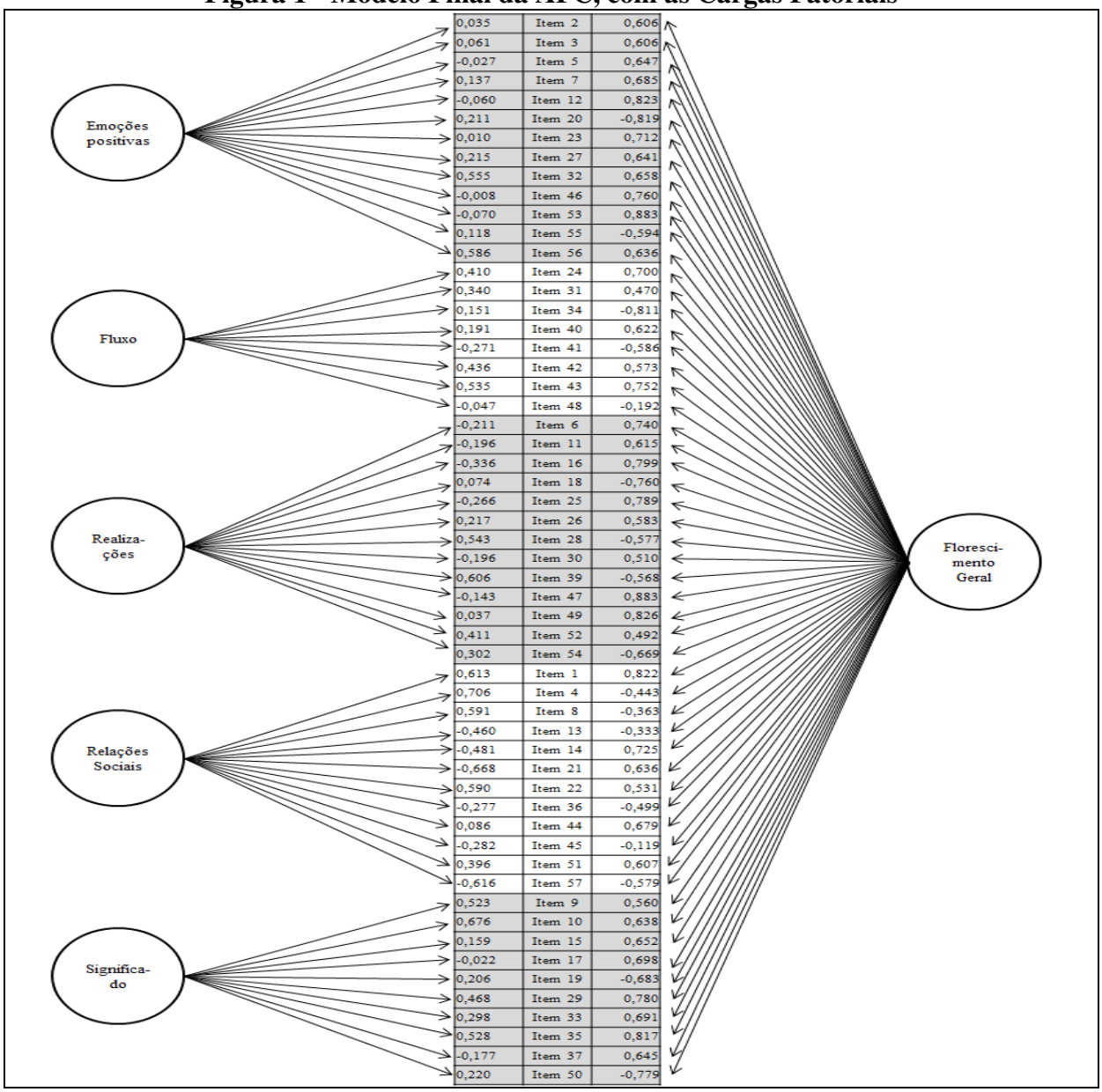
Modelo	EVC	ΩH
Fator geral	0,75	0,87
Emoções positivas	0,03	0,07
Fluxo	0,03	0,32
Realização	0,04	0,20
Relações sociais	0,10	0,01
Significado	0,05	0,30

Fonte: Elaboração própria.

Nota: ECV = Explained Common Variance, ΩH = Ômega Hierárquico.

O ECV e o Ômega Hierárquico representam a contribuição do fator geral para a variância explicada pelo conjunto de itens (REISE, 2012). Observa-se que o fator geral, conforme indicado pela AFE, tem maior contribuição na explicação da variânciam (S^2 = 75%). Apesar disto, os fatores do PERMA, quando combinados, tem uma contribuição relevante (S^2 = 25%). Ressaltam-se, especialmente, os fatores de fluxo, realização e significado, que tiveram os maiores valores de ômegas hierárquicos, ao passo que o fator de relações sociais teve o maior EVC. O fator de emoções positivas foi o único que não contribuiu de forma relevante com a variância dos itens em nenhum dos índices avaliados, o que pode estar relacionado ao fato das emoções estarem presentes na relação do indivíduo com todos os demais fatores. A Figura 1 apresenta graficamente o modelo bifactor e indica as cargas fatoriais em cada um dos fatores.

Figura 1 - Modelo Final da AFC, com as Cargas Fatoriais



Fonte: Elaboração própria.

A AFC permitiu encontrar uma solução bifatorial para o IFT que contemplou tanto a qualidade psicométrica quanto a base teórica que embasou a construção do inventário. Além disso, possibilita com um só instrumento avaliação geral do florescimento no trabalho quanto a avaliação de cada elemento garantido maior coerência teórica com o modelo proposto por Seligman (2011). Os instrumentos de medidas encontrados ou apresentaram estruturas unifatoriais (DIENER *et al*., 2010; MENDONÇA *et al*., 2014) ou multifatoriais (RAUTENBACH, 2015). O avanço nas técnicas de análise de dados, em especial na psicometria, tem possibilitado o aumento da qualidade dos instrumentos de medida e sua forte adesão aos modelos teóricos (BYRNE, 2005).

A Consistência Interna (CI) dos fatores específicos e do fator geral do IFT foi obtida por meio do

Alfa de Cronbach. Os resultados variaram de 0,95 para o fator geral a 0,77 para o fator "Fluxo" (Tabela 6).

Tabela 6 – Índices de Consistência Interna (Alfa de Cronbach) número de itens

Fator	N de itens	Alfa de Cronbach
Emoções Positivas	13	0,90
Fluxo	8	0,77
Realização	13	0,82
Relações sociais	12	0,79
Significado	11	0,82
Fator geral	57	0,95

Fonte: Elaboração própria

As Consistências Internas do IFT demonstraram evidências de confiabilidade dos escores fatoriais. Além disso, o IFT apresentou níveis mais elevados daqueles reportados para a FAWS (α > 0,75) (RAUTENBACH, 2015) e para o fator único da EFLOT (α = 0,85) (MENDONÇA *et al*., 2014) se comparado ao fator geral da IFT. A confiabilidade/precisão de um instrumento de medida é sempre importante, pois diminuem a probabilidade de que decisões sejam tomadas de forma equivocada a partir dos resultados de uma medida (AMERICAN PSUCHOLOGICAL ASSOCIATION, 2014; ITC, 2018). Assim, os elevados índices de consistência interna obtidas nas duas amostras utilizadas nesse estudo, em conjunto e separadamente, demonstram a estabilidade dos escores no IFT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo construir e buscar evidências de validade para o Inventário de Florescimento no Trabalho (IFT). O inventário foi desenvolvido para o contexto brasileiro a partir das recomendações do ITC (2018) e de Pasquali (2010) e utilizou como fundamento teórico, o modelo de Florescimento baseado em cinco elementos denominados PERMA (SELIGMAN, 2011).

O Inventário final ficou constituído por 57 itens, respondidos em uma escala tipo Likert de 5 pontos, onde escores maiores representam maiores níveis de florescimento. Além do escore geral, é possível obter um escore para cada elemento do PERMA. A análise dos parâmetros psicométricos do IFT obtidos a partir de duas amostras diferentes demonstraram evidências de validade de construto e de confiabilidade do instrumento. A solução bifatorial obtida para o IFT permitiu que os cinco elementos do PERMA sejam avaliados separadamente, como também a obtenção de um escore geral de florescimento, de forma coerente com o modelo teórico.

O objetivo foi atingido por meio da proposta de um instrumento com bons índices psicométricos que pode ser útil em pesquisas acadêmicas. Para além, IFT pode, ainda, ser relevante para fomento de

novos formatos dos subsistemas de gestão de pessoas, baseados nas premissas e bases epistemológicas da Psicologia Positiva e para avaliação dos processos de gestão a fim de proporcionar ambientes de trabalho que favoreçam melhores níveis de florescimento nos trabalhadores.

Dessa forma, considerando o estudo realizado, destaca-se que a proposta de um instrumento de medida pode fomentar ações das organizações que foquem no constructo do florescimento, instrumentalizando as empresas para atuar sob esta nova ótica. A diferenciação entre os fatores do constructo permite, ainda, que os diagnósticos e ações voltadas para a promoção do florescer no ambiente de trabalho possam ser mais assertivas, na medida em que os diversos fatores podem apresentar diferentes níveis de satisfação por parte dos funcionários. Além disso, traz-se contribuições para a compreensão da estrutura do florescimento no trabalho, apresentando evidências empíricas da relevância de abordá-lo tanto do ponto de vista geral, quanto sob a ótica dos fatores do PERMA.

No entanto, as evidências da qualidade e utilidade do IFT devem ser consideradas a partir das limitações metodológicas dos estudos relatados. Como limitação, destaca-se que o estudo foi realizado com amostras que podem não representar a população brasileira. Nos dois estudos, houve maior participação de profissionais com pós-graduação completa, vinculados às instituições públicas e moradores da Região Centro-Oeste do Brasil. Esta prevalência pode enviesar os dados e sugere-se que futuras pesquisas busquem coletar evidências de validade com amostras distintas. Desta forma, os resultados devem ser testados em outros contextos e com outros profissionais, expandindo-se a generalização dos achados. Também é preciso considerar que as coletas dos dados foram realizadas durante a pandemia de Covid-19 de forma que a maioria dos participantes estavam trabalhando de forma remota. Esse processo repentino de mudança da organização e ambiente do trabalho pode ter influenciados os resultados, principalmente, se forem considerados os impactos que a pandemia e o isolamento social na saúde mental da população em geral.

O desenvolvimento de outras pesquisas com e sobre o IFT pode contribuir para a compreensão da relação entre florescimento no trabalho com outras variáveis, utilizando-se da medida proposta e contribuindo para a construção de uma rede nomológica para o constructo. Também, ao serem considerados os bons índices de confiabilidade obtidos nas duas amostras pesquisadas, o IFT pode contribuir com a validade interna de pesquisas correlacionais em POS no Brasil e à ampliação dos estudos na área. Uma vez que o contexto laboral é central na vida adulta, sendo parte da identidade e fundamental para manutenção e sobrevivência. A condição central do trabalho torna o indivíduo dependente dessa relação. Por outro lado, as organizações precisam das pessoas para seus resultados. A sustentabilidade dessa relação deve ser mutuamente benéfica, favorecendo a continuidade, florescimento e crescimento individual e institucional. Assim, o instrumento proposto pode contribuir para que a

relação indivíduo-trabalho-organização traga benefícios para todos e pode ser especialmente útil para pesquisas empíricas relacionando florescimento no trabalho a outras variáveis, para fins de diagnóstico social, orientando políticas públicas, diagnósticos organizacionais, e planos de ação institucionais.

REFERÊNCIAS

A'YUNINNISA, R. N.; CARMINATI, L.; WILDEROM, C. P. M. "Job flourishing research: A systematic literature review". **Current Psychology**, vol. 43, n. 5, 2024.

ASPAROUHOV, T; MUTHEN, B. "Simple Second Order Chi-Square Correction". **Stat Model** [2010]. Disponível em: <www.statmodel.com>. Acesso em: 08/04/2024.

BAKKER, A. B.; AND WILMAR B. S. "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations". **Journal of Organizational Behavior**, vol. 29, n. 2, 2008.

BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M. "Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura". **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, vol. 1, n. 1, 2019.

BOATENG, G. O. *et al*. "Melhores práticas para desenvolver e validar escalas para pesquisas em saúde, sociais e comportamentais: uma cartilha". **Fronteiras na Saúde Pública**, vol. 6, n. 1, 2018.

BRATTY, A. J.; DENNIS, C. N. "The Efficacy of Employee Strengths Interventions on Desirable Workplace Outcomes". **Current Psychology**, vol. 43, 2024.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. Nova York: The Guilford Press, 2006.

BUTLER, J.; KERN, M. L. "The PERMA-Profiler: a Brief Multidimensional Measure of Flourishing". **International Journal of Wellbeing**, vol. 6, n. 3, 2016.

CARVALHO, V.; RITA, R.; CHAMBEL, M. J. "P-400 Teleworkers' flourishing during COVID-19 lockdown: The work-family relationship". **Occupational and Environmental Medicine**, vol. 78, 2021.

CHAVES, C. "Wellbeing and flourishing". *In*: KERN, M. L. **The Palgrave Handbook of Positive Education**. Cham: Springer International Publishing, 2021.

CHEVALIER, S. *et al*. "An explanatory model of authentic leadership, flourishing and work–family balance of nurses in French hospitals". **Leadership in Health Services**, vol. 34, n. 2, 2021.

COHEN, R. J.; SWERDLIK, M. E.; STURMAN, E. D. **Testagem e avaliação psicológica**: introdução a testes e medidas. Porto Alegre: Editora AMGH, 2014.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow**: The psychology of optimal performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

DAMÁSIO, B. F. "Uso da análise fatorial exploratória em psicologia". **Avaliação Psicológica**, vol. 11, n. 2, 2012.

DIENER, E. *et al*. "New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and

Negative Feelings". **Social Indicators Research**, vol. 97, n. 2, 2010.

DIENER, E.; DIENER, M. "Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem". **Social Indicators Research Series**, vol. 38, n. 1, 2009.

DISTEFANO, C.; MORGAN, G. B. A "Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data". **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, vol. 21, n. 3, 2014.

DONALDSON, S. I. *et al*. **Applied Positive Psychology**: Improving everyday life, health, schools, work, and society. Amsterdã: Routlege, 2011.

FINNEY, S. J.; DISTEFANO, C. **Modelagem de equações estruturais**: Um segundo curso. Charlotte: Information Age Publishing, 2013.

FOWLER, J. H.; CHRISTAKIS, N. A. "Propagação dinâmica de felicidade em uma grande rede social: análise longitudinal ao longo de 20 anos no Framingham Heart Study". **BMJ**, vol. 4, n. 2, 2008.

GORETZKO, D.; PHAM, T. T. H.; BÜHNER, M. "Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice". **Current Psychology**, vol. 40, 2021.

GRUMAN, J. A.; BUDWORTH, M. "Positive psychology and human resource management: Building an HR architecture to support human flourishing". **Human Resource Management Review**, vol. 32, n. 3, 2022.

HARUNAVAMWE, M.; WARD, C. "The influence of technostress, work–family conflict, and perceived organisational support on workplace flourishing amidst COVID-19". **Frontiers in Psychology**, vol. 13, n. 1, 2022.

HORI, D. *et al*. "Association between Flourishing Mental Health and Occupational Stress among Workers of Tsukuba Science City, Japan: A Cross-Sectional Study". **Environmental Health and Preventive Medicine**, vol. 24, n. 1, 2019.

IMRAN, M. Y. *et al*. "Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing." **Journal of Open Innovation,** vol. 6, n. 3, 2020.

ITC - International Test Commission. "ITC guidelines for the large-scale assessment of linguistically and culturally diverse populations". **ITC** [2018]. Disponível em: <www.intestcom.org>. Acesso em: 08/04/2024.

KEYES, C. L. M. "O continuum da saúde mental: do enfraquecimento ao florescimento na vida". **Revista de Saúde e Comportamento Social**, vol. 43, n. 2, 2002.

LANGE, T. "Job Satisfaction and Implications for Organizational Sustainability: A Resource Efficiency Perspective". **Sustainability**, vol. 13, n. 7, 2021.

LORENZO-SEVA, U.; VAN GINKEL, J. R. "Imputación múltiple de valores perdidos en el análisis factorial exploratorio de escalas multidimensionales: Estimación de las puntuaciones de rasgos latentes". **Anales de Psicología**, vol. 2, n. 1, 2016.

MENDONÇA, H. *et al*. "Florescimento no trabalho". *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Novas medidas**

do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Editora Artmed, 2014.

MONTANI, F. *et al*. "When Do Innovators Flourish? The Role of Interpersonal Goals in the Relationship between Innovative Work Behavior and Flourishing". **Personality and Individual Differences**, vol. 199, 2022.

NAIM, M. F.; OZYILMAZ, A. "Flourishing-at-work and turnover intentions: does trust in management moderate the relationship?" **Personnel Review**, vol. 52, n. 7, 2023.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica**: Fundamentos e práticas. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.

PEETHAMBARAN, M.; NAIM, M. F. "Connecting the dots: linking empowering leadership, employee work passion, and flourishing-at-work". **Industrial and Commercial Training**, vol. 55, n. 4, 2023.

RAUTENBACH, C. **Flourishing of employees in a fast-moving consumable goods environment** (Tese de Doutorado). Vanderbijlpark: North-West University, 2015

REDELINGHUYS, K.; ROTHMANN, S.;BOTHA, E. "Flourishing-at-Work: The Role of Positive Organizational Practices". **Psychological Reports**, vol. 122, n. 2, 2019.

REIS, A. F. "Pandemia e confinamento: o trabalho conectado em tempo integral". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n. 15, 2021.

REISE, S. P. "The rediscovery of bifactor measurement models". **Multivariate Behavioral Research**, vol. 47, n. 5, 2012.

ROTHMANN, S.; REDELINGHUYS, K.; BOTHA, E. "Workplace flourishing: measurement, antecedents and outcomes". **AS - Journal of Industrial Psychology**, vol. 45, n. 1, 2019.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. "Positive psychology: An introduction" **American Psychologist**, vol. 55, n. 1, 2000.

SELIGMAN, M. "PERMA e os alicerces do bem-estar". **A Revista de Psicologia Positiva**, vol. 4, 2018.

SEPULVEDA, C. I. "Florescendo no Chile. Como aumentar o bem-estar no país?" **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, vol. 2, n. 1, 2013.

SONNENTAG, S.; TAY, L.; NESHER SHOSHAN, H. "A review on health and well-being at work: More than stressors and strains". **Personnel Psychology**, vol. 76, n. 2, 2023.

THILAGAVATHY, S.; GEETHA, S. N. "Work-life balance-a systematic review". **Journal of Management**, vol. 20, n. 2, 2021.

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. "Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis". **Psychological Methods**, vol. 16, n. 2, 2011.

UYSAL, R. *et al*. "Efeito mediador do vício no Facebook na relação entre vitalidade subjetiva e felicidade subjetiva". **Relatórios Psicológicos**, vol. 113, n. 3, 2013.

VALENTINI, F. *et al*. "Confiabilidade dos índices fatoriais do Wais-III adaptados para a população brasileira". **Psicologia: teoria e prática**, vol. 2, n. 1, 2015.

VANDERWEELE, T. J. "Sobre a promoção do florescimento humano". **Anais da Academia Nacional de Ciências**, vol. 114, n. 31, 2017.

WEISS, L. A. *et al*. "The Long and Winding Road to Happiness: A Randomized Controlled Trial and Cost-Effectiveness Analysis of a Positive Psychology Intervention for Lonely People with Health Problems and a Low Socio-Economic Status". **Health and Quality of Life Outcomes**, vol. 18, n. 1, 2020.

WILLEN, S. S. *et al*. "Rethinking flourishing: Critical insights and qualitative perspectives from the US Midwest". **SSM - Mental Health**, vol. 2, n. 1, 2022.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 17 | Nº 51 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima