



(X) Graduação () Pós-Graduação
(X) Artigo completo () Relato de prática () Resumo expandido

**A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO COM A VIDA, COM O TRABALHO E O
ENGAJAMENTO NO FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL: um estudo com
servidores federais da educação.**

Carla Suelen Barros Arêas
Universidade Federal do Pará
sancarla818@gmail.com

Sthefane Fabianni de Lima Paz
Universidade Federal do Pará
sthefanepaz@gmail.com

Saulo Luis Pereira Wanzeler
Universidade Federal do Pará
saulowanzeler@gmail.com

Maria Luiza Rodrigues Moreira
Universidade Federal do Pará
luizaraiteru@gmail.com

Carlos André Corrêa de Mattos
Universidade Federal do Pará
cacmattos@gmail.com

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre o florescimento no trabalho, a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho e o engajamento no trabalho em servidores de uma instituição federal de ensino superior da região Norte do Brasil. Trata-se de survey quantitativa, com delineamento correlacional, exploratório e descritivo, realizada com uma amostra de 185 servidores docentes e técnicos administrativos. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado com escalas psicométricas validadas e analisados por estatística descritiva, correlação linear de Pearson e regressão linear múltipla, com verificação prévia dos pressupostos estatísticos. Os resultados indicaram coeficientes satisfatórios de confiabilidade das escalas e correlações positivas e estatisticamente significativas entre os construtos investigados. A regressão linear múltipla revelou que a satisfação com o trabalho, o engajamento no trabalho e a satisfação com a vida exercem influência positiva e estatisticamente significativa sobre o florescimento no trabalho, com destaque para a satisfação com o trabalho como principal preditor. Conclui-se que o florescimento no trabalho está fortemente associado a experiências positivas e à percepção de bem-estar dos servidores, evidenciando a relevância de práticas institucionais voltadas à satisfação, ao engajamento e à qualidade de vida no contexto das instituições públicas de ensino superior.

Palavras-chave: Florescimento no trabalho; Satisfação com a vida; Engajamento no trabalho; Satisfação com o trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O debate acerca do bem-estar e saúde mental dos trabalhadores tem ganhado destaque nos últimos anos, sobretudo após a pandemia de Covid-19. É comprovado que o bem-estar dos trabalhadores influencia suas atitudes e o nível de comprometimento organizacional (Xu; Pang, 2024). No entanto, o impacto de organizações disfuncionais gera enorme pressão sobre os profissionais e, não por acaso, muitos desenvolvem quadros de depressão crônica, tristeza persistente e outros problemas de saúde como consequência direta desse ambiente (Ellera; Jamali; Caldwell, 2023).

Nesse sentido, o florescimento é descrito como o estado ideal de saúde mental e tem despertado o interesse das organizações em razão de suas consequências positivas tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores (Sgarbossa; Mozzato, 2024). Os gestores podem contribuir para o florescimento organizacional ao fortalecer o capital psicológico dos trabalhadores, especialmente aspectos como otimismo, esperança e autoeficácia (Dirzyte et al., 2025). Sawal (2023) descreve a satisfação com a vida como o grau em que o indivíduo avalia positivamente a qualidade geral de sua vida como um todo, ou seja, o quanto gosta da vida que leva. Complementarmente, Peslak *et al.* (2023) destacam que a satisfação com a vida é significativamente influenciada por vários fatores, incluindo emprego e satisfação no trabalho.

Stephen (2024) define a satisfação no trabalho como a sensação agradável resultante da realização de um trabalho que o indivíduo gosta de fazer. A mensuração do nível de satisfação dos trabalhadores permite identificar o sucesso ou o fracasso de qualquer instituição, uma vez que a satisfação no trabalho impacta diretamente o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, o que pode afetar positiva ou negativamente o resultado da organização (Alotaibi, 2024). O engajamento no trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção nas atividades laborais tem um impacto profundo no desempenho. Mundhra e Pramanik (2024) argumentam que trabalhadores engajados sentem maior motivação e comprometimento em relação ao seu trabalho e à organização, o que aprimora o desempenho.

Todas essas contribuições são de grande importância para a literatura científica, pois oferecem bases conceituais e empíricas que sustentam a compreensão do bem-estar e da saúde mental no contexto organizacional. Além disso, ampliam a percepção acerca de fatores que se mostram benéficos não apenas para os trabalhadores, mas também para o desempenho das próprias organizações. Contudo, apesar do crescente interesse sobre o tema, ainda se observa uma escassez de estudos empíricos que investiguem o florescimento no trabalho de maneira

integrada com outras variáveis relevantes. Soma-se a isso a predominância de pesquisas realizadas em contextos organizacionais privados, sendo limitadas as evidências empíricas no âmbito das instituições públicas federais de ensino superior, especialmente na região Norte do Brasil.

Sob esse viés, o presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre o florescimento organizacional, a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho e o engajamento no ensino superior em uma instituição federal de ensino superior localizada na região Norte do Brasil. A relevância da pesquisa reside na ampliação das discussões sobre o bem-estar e trabalho no setor público, considerando que a pesquisa encontra evidências estatísticas de que a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho e o engajamento no trabalho são preditores significativos do florescimento no trabalho especialmente no contexto das instituições federais de ensino superior.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Florescimento no trabalho

O conceito de florescimento constitui-se tanto de aspectos hedônicos, relacionados à felicidade e ao bem-estar, quanto eudaimônicos, ligados ao sentido da vida e à autorrealização. No contexto profissional, a parte hedônica manifesta-se na felicidade no trabalho e na satisfação com a carreira, enquanto a eudaimônica envolve a aprendizagem contínua, a autonomia, o engajamento e a autodeterminação (A'yunnisa; Carminati; Wilderom, 2023). Dessa forma, o florescimento no trabalho pode ser compreendido como um estado psicológico marcado pela descoberta do propósito no trabalho, pelas emoções positivas, satisfação com a vida e desempenho aprimorado (Vesal; Alam, 2025).

O cuidado com o bem-estar no ambiente de trabalho contribui para o florescimento e, por conseguinte, para o aprimoramento do desempenho organizacional (Fortuna *et al.*, 2025). Portanto, a atenção para com os trabalhadores destaca-se como um aspecto central da relação laboral, principalmente ao considerar que eles são considerados o ativo intangível mais importante da organização (Giancaspro; Callea; Manuti, 2022). Considerando esses aspectos, dentre os efeitos proporcionados pelo florescimento no trabalho, destacam-se: o comprometimento organizacional, o compartilhamento de conhecimento, o estímulo à criatividade e o desempenho dentro e fora da função. Além disso, há até mesmo aspectos relacionados com a melhora na saúde, com maior frequência de atividade física e mais vitalidade. Por essas razões, o florescimento no trabalho é tido como um indicador-chave para



a motivação e eficácia organizacional (A'yuninnisa; Carminati; Wilderom, 2024), posicionando-se como um objetivo estratégico almejado por muitas organizações modernas (AL-Enizy, 2025).

Destarte, o florescimento no trabalho é um indicador de ambiente organizacional agradável, capaz de proporcionar bem-estar (Zoogah et al., 2025) e que incentiva atividades prazerosas, impactando positivamente nas atitudes dos trabalhadores e na produtividade da organização (Iqbal; Iqbal; Qureshi, 2025). Nesse contexto, as lideranças assumem posição central ao promover um ambiente que valorize a importância do trabalho e fortaleça vínculos entre colegas de trabalho e com a própria organização.

Esses aspectos se relacionam com a ideia de espiritualidade no trabalho (Vesal; Alam, 2025). Posicionada entre um dos preditores do bem-estar no trabalho, a espiritualidade se materializa em experiências que dão sentido ao trabalho. Expressam relações positivas e de suporte organizacional que evocam respostas emocionais e promovem os recursos psicossociais nos trabalhadores, como criatividade e vínculos sociais, que contribuem para que ocorra o florescimento no trabalho (Dehghanizadeh; Hosseini; Zahedani, 2024).

Com isso, trabalhadores envolvidos com o trabalho tendem a se sentir mais motivados a contribuir além do esperado, realizando comportamentos voluntários que favorecem o florescimento no trabalho (Giancaspro; Callea; Manuti, 2022). Considerando o exposto, é recomendável que as organizações aprimorem práticas que valorizem as contribuições dos trabalhadores, reconheçam suas realizações e seus objetivos e atuem para o fortalecimento de um senso de pertencimento. Isso pode ser alcançado de diversas formas, dentre elas pelo sistema de recompensa por desempenho, segurança no emprego, autonomia no trabalho e pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Ho; Chan, 2022).

2.2 Satisfação com a vida

A satisfação com a vida é um dos principais componentes do bem-estar subjetivo e da avaliação cognitiva global que os indivíduos fazem sobre a qualidade de sua própria existência (Hidayat et al., 2023). Assim, na vida adulta, essa avaliação é influenciada por um amplo conjunto de fatores de ordem emocional, motivacional, socioeconômicos, organizacionais e culturais, resultantes da interação entre recursos internos e externos aos indivíduos.

Nessa perspectiva, as habilidades socioemocionais, como inteligência emocional, resiliência e otimismo, favorecem estratégias adaptativas diante das demandas do cotidiano, contribuindo para elevar a satisfação com a vida (Martinez et al., 2023). Nuqoba et al. (2023)



identificaram como domínios centrais da satisfação com a vida a condição econômica, a saúde, as atividades diárias e o senso de propósito. Atatsi et al. (2023), ao tratarem da temática, destacam que a satisfação dessas necessidades fortalece o bem-estar subjetivo, enquanto Galinha et al. (2023) destacam o papel central dos afetos positivos, das relações interpessoais e do sentido existencial.

No contexto organizacional, fatores como estabilidade financeira, autonomia no trabalho, cooperação, suporte emocional e propósito profissional são fatores determinantes da satisfação com a vida. Destarte, ambientes organizacionais saudáveis, com oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento, resultam em avaliações mais positivas da própria vida (Nuqoba et al., 2023). Além disso, também indicam que a atenção plena e o locus de controle explicam parte relevante da satisfação com a vida, indicando que indivíduos com maior percepção de controle e consciência de suas experiências se adaptam melhor às demandas pessoais e profissionais. (Zadhasan, 2024).

Galbraith et al. (2024) acrescentam ao afirmarem que mesmo comunidades com baixos níveis de renda podem apresentar elevados níveis de satisfação com a vida, evidenciando que fatores culturais, comunitários e relacionais exercem influência mais expressiva que aspectos financeiros. Esses achados indicam que, no contexto organizacional, elementos não monetários podem ser tão relevantes quanto a remuneração.

Face ao exposto, observa-se que a satisfação com a vida é um construto complexo, desafiador e multifacetado, influenciado por fatores emocionais, cognitivos, socioeconômicos, relacionais e organizacionais. Na vida adulta, essas dimensões se articulam intrincadamente, indicando que ambientes onde há autonomia, suporte emocional, propósito, estabilidade econômica e relações positivas contribuem tanto para o bem-estar no trabalho quanto para a satisfação geral com a vida. Assim, compreender a satisfação com a vida requer a relação entre aspectos psicológicos internos, condições sociais e organizacionais.

2.3 Satisfação com o trabalho

Os trabalhadores são o cerne da organização em que atuam, especialmente ao considerar que estão diretamente relacionados ao crescimento e sucesso organizacional (Çalışkan; Köroğlu, 2024). Em razão disso, a satisfação no trabalho é um elemento central no ambiente organizacional, face à sua capacidade de contribuir positivamente para o desempenho no trabalho. Nessa perspectiva, trabalhadores satisfeitos apresentam maior qualidade na realização das tarefas, são mais comprometidos com a organização e suas responsabilidades, além de

alcançarem maior eficácia na realização do trabalho, fatores que impactam diretamente no progresso da organização (Putra; Sara; Sitiari, 2024).

A satisfação no trabalho está relacionada com aspectos internos e externos, ou intrínsecos e extrínsecos, conforme sua origem. Dentre os aspectos internos estão os sentimentos e as recompensas psicológicas que o trabalhador obtém ao realizar as tarefas. Dessa forma, entre os aspectos internos, destaca-se a possibilidade de desenvolvimento pessoal (Çalışkan; Köroğlu, 2024). Portanto, organizações que buscam aumentar a satisfação com o trabalho devem possibilitar oportunidades que mostrem a relevância e o valor do trabalho, além de proporcionar maior variedade e autonomia na realização das tarefas (Alotaibi, 2024).

Por outro lado, a dimensão externa relaciona-se fortemente ao ambiente de trabalho e à gestão da organização. Destacam-se aspectos como remuneração, oportunidades de promoção e carreira, segurança no emprego, entre outros (Çalışkan; Köroğlu, 2024). Ao tratar da satisfação com o trabalho, Shimi *et al.* (2024) colocam em perspectiva a compensação como um dos principais aspectos para a retenção dos trabalhadores, já que o reconhecimento de justiça e a capacidade de suprir as próprias necessidades contribuem para a motivação. No mesmo sentido, o desenvolvimento profissional é um elemento de destaque para manter a lealdade das equipes de trabalho e garantir o sucesso da organização; portanto, os gestores devem atuar para criar as condições para que os trabalhadores tenham meios tanto de executar suas funções de forma eficiente quanto de dispor do mais eficazmente possível e para fornecer oportunidades atrativas para progressão de carreiras (Ningrum; Oktaviannur, 2024).

Contudo, conforme Hadj (2024), ainda é possível encontrar organizações que subestimam a importância do capital humano, tratando os trabalhadores como um recurso de produção. Portanto, a forma como os gestores percebem seus trabalhadores, com funções restritivas e pouco estimulantes, sem considerar as expectativas, necessidades e seu potencial de desenvolvimento, pode resultar no sucesso ou no declínio da produtividade, além de elevadas taxas de rotatividade e absenteísmo de pessoal.

Perante o exposto, a satisfação no trabalho se revela não somente como uma ação relacionada com a ética organizacional, mas como uma necessidade estratégica e uma fonte de vantagem competitiva (Çalışkan; Köroğlu, 2024). Isso ocorre uma vez que a insatisfação no trabalho contribui para aumentar o absenteísmo e reduzir o comprometimento, desempenho e a produtividade. Além disso, reflete-se no engajamento dos trabalhadores e nos custos de contratação (Das, 2024).

2.4 Engajamento no trabalho

O engajamento no trabalho expressa um estado emocional positivo composto por vigor, dedicação e absorção. Quando elevado, o engajamento mostra a intensidade do vínculo e a energia direcionada pelo trabalhador para as atividades laborais que são consideradas instigantes, desafiadoras e envolventes (Mattos; Andrade, 2019; Moreira *et al.*, 2020; Roekel *et al.*, 2023; Moreira; Mattos, 2024). A combinação das características pessoais e condições estruturais do ambiente organizacional contribui para o surgimento e fortalecimento do engajamento entre os trabalhadores (Alves *et al.*, 2020; Bokotic *et al.*, 2024).

Na perspectiva individual, Bokotic e Alvir (2024) reforçam que a harmonia entre valores pessoais e as condições do clima organizacional influencia no engajamento. Portanto, quando o clima organizacional se mostra favorável e revela-se acompanhado de satisfação no trabalho, há maiores possibilidades de ocorrer engajamento no trabalho. Alves *et al.* (2020) e Qing, Singh e Wern (2024) acrescentam que a atenção aos trabalhadores, tanto por meio da promoção de recursos organizacionais quanto pelo planejamento de ações de capacitação, favorece a manutenção do foco e ameniza as exigências cotidianas das tarefas (Alves *et al.*, 2020).

Complementarmente, Hoxha e Ramada (2024) destacam que a autonomia, a competência e o relacionamento interpessoal ampliam o interesse pelas tarefas e se associam a práticas colaborativas, fortalecendo a experiência de engajamento. Destarte, no contexto organizacional, os recursos oferecidos pelo ambiente de trabalho, quando associados aos recursos pessoais, ocorrem a sustentação do engajamento (Alves *et al.*, 2020). Cai, Wang e Cheng (2024) ressaltam ainda que ambientes tóxicos reduzem o envolvimento dos trabalhadores, prejudicando a aprendizagem, a segurança emocional e a qualidade da comunicação, apresentando reflexos negativos no engajamento.

Em contrapartida, conforme o *framework Job Demands-Resources* (JD-R), o apoio gerencial, a comunicação eficaz e a possibilidade de autonomia no trabalho são elementos essenciais para promover vigor e dedicação, proporcionando, por conseguinte, maior absorção no trabalho (Alves *et al.*, 2020; Korsakiene; Stankeviciene; Nawal, 2024). Quanto aos impactos do engajamento, Roekel *et al.* (2023) reforçam que a presença do estado de ânimo positivo também se manifesta na comunicação na equipe de trabalho, que tende a utilizar vocabulário mais agradável, colaborativo e desenvolver um sentimento de coletividade.

Além disso, Nergiz e Akbiyik (2024) apontam que o engajamento pode ser fortalecido pela adoção de redesenho das tarefas (*job crafting*), o qual possibilita ampliar recursos pessoais dos trabalhadores ao permitir inovação na realização das tarefas. Portanto, ao ajustar as tarefas

da melhor forma, observam-se melhorias no desempenho individual e coletivo.

Assim, o engajamento no trabalho expressa um resultado que decorre fortemente da interação entre recursos pessoais e organizacionais, sendo potencializado por valores individuais alinhados com a atenção ao ambiente laboral. Ao mesmo tempo, o engajamento repercute positivamente na linguagem, nas relações de trabalho e no desempenho das equipes de trabalho, reforçando sua posição como elemento central para práticas de gestão eficazes e para os resultados organizacionais superiores (Moreira; Mattos, 2024).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se como uma *survey* de natureza quantitativa, com delineamento correlacional, de caráter exploratório e descritivo, utilizando amostragem não probabilística por acessibilidade, conforme Gil (2014). O delineamento correlacional foi adotado por permitir a análise das relações entre variáveis mensuráveis, sem interferência direta nos fenômenos investigados (Baptista; Campos, 2007). O universo da pesquisa foi composto por servidores públicos docentes e técnicos administrativos da instituição federal de ensino superior da região Norte do Brasil. A amostra final foi composta por 185 respondentes com questionários válidos, quantitativo considerado adequado para a aplicação das técnicas estatísticas multivariadas utilizadas, conforme recomendações da literatura (Hair et al., 2009).

A coleta de dados ocorreu no ambiente institucional de trabalho, por meio da aplicação de questionário estruturado, após a apresentação dos objetivos da pesquisa e do esclarecimento quanto aos aspectos éticos, assegurando-se o anonimato, a confidencialidade das informações e a participação voluntária dos respondentes. O instrumento de coleta foi organizado em duas seções. A primeira foi composta por escalas psicométricas previamente validadas na literatura, destinadas à mensuração dos construtos de florescimento no trabalho, satisfação com a vida, satisfação com o trabalho e engajamento no trabalho, organizadas em escala do tipo Likert, com amplitude variando de zero a seis pontos, conforme recomendado pelos autores das escalas originais (Costa, 2011; Marôco, 2014). A segunda seção reuniu informações sociodemográficas e funcionais, tais como tempo de trabalho, escolaridade, jornada semanal, gênero, estado civil, filhos e faixa etária, com questões fechadas do tipo dicotômicas e de múltipla escolha.

O tratamento dos dados foi realizado por meio de técnicas estatísticas quantitativas, combinando análises descritivas e inferenciais. Inicialmente, procedeu-se à análise descritiva, por meio da distribuição de frequências, bem como de medidas de tendência central e de

dispersão, com o objetivo de caracterizar a amostra e identificar o comportamento geral das variáveis investigadas (Martins; Theóphilo, 2016). A consistência interna das escalas foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, amplamente utilizado em pesquisas científicas por sua capacidade de mensurar a confiabilidade das medidas, considerando-se satisfatórios valores iguais ou superiores a 0,70 (Hair et al., 2009; Costa, 2011; Marôco, 2014).

Para analisar a associação entre os construtos, empregou-se a correlação linear de Pearson, técnica indicada para variáveis métricas, utilizada para identificar a intensidade, o sentido e a significância estatística das relações entre as variáveis analisadas, conforme orientações de interpretação do coeficiente propostas por Figueiredo Filho e Silva Júnior (2009). Adotou-se o nível de significância de 1% ($\alpha = 0,01$), conforme parâmetros apresentados por Marôco (2014). Complementarmente, para avaliar as relações de dependência entre as variáveis, utilizou-se a regressão linear múltipla, técnica multivariada de dependência para testar hipóteses e estimar a influência das variáveis independentes sobre a variável dependente (Hair et al., 2009; Cooper; Schindler, 2016).

No modelo estimado (1), o florescimento no trabalho foi considerado como variável dependente, enquanto a satisfação com a vida, a satisfação com o trabalho e o engajamento no trabalho foram tratadas como variáveis independentes. A regressão linear múltipla pode ser expressa pela seguinte equação geral:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 \dots + \beta_nx_n + \varepsilon \quad (1)$$

Em que: Y representa a variável dependente, β_0 , β_1 , β_2 e β_n são os parâmetros da regressão, x_1 , x_2 e x_n são as variáveis independentes, e ε o termo de erro do modelo (Cunha; Coelho, 2009).

A estimação do modelo foi realizada pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), combinado ao procedimento backward, visando à obtenção de um modelo parcimonioso e estatisticamente robusto. Os pressupostos da regressão linear múltipla foram previamente verificados e atendidos, incluindo a normalidade dos resíduos, a ausência de heterocedasticidade pelo Teste de White, a inexistência de multicolinearidade e a adequação da especificação do modelo pelo Teste Reset de Ramsey, conforme recomendações da literatura especializada (Hair et al., 2009; Marôco, 2014).

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Perfil dos entrevistados



Os servidores que participaram da pesquisa, conforme apresentado na Tabela 1, foram predominantemente técnicos, totalizando 104 respondentes (56,2%), seguidos pelos professores, com 81 respostas (43,8%). Em relação ao tempo de trabalho, a maior parte dos respondentes possui até 5 anos de atuação (31,4%), seguida por aqueles com mais de 21 anos de serviço (24,3%). Esse resultado indica a coexistência de servidores em início de carreira e de outros com longa trajetória profissional. Observa-se também um elevado nível de escolaridade entre os participantes da amostra, com predominância de doutores (35,1%), seguidos por profissionais com especialização (25,9%) e mestrado (23,2%).

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Item	Categoria	Frequência	Porcentagem
Cargo	Técnico	104	56,2
	Professores	81	43,8
Tempo de trabalho (anos)	Até 5	58	31,4
	6 e 10	31	16,8
	11 e 15	31	16,8
	16 e 20	20	10,8
	Acima de 21	45	24,3
Escolaridade	Médio	6	3,2
	Superior	23	12,4
	Especialização	48	25,9
	Mestrado	43	23,2
	Doutorado	65	35,1
Jornada de trabalho (horas Semanal)	Até 30	12	6,5
	31 a 40	102	55,1
	Dedicção Exclusiva	71	38,4
Indica a organização	Nunca	3	1,6
	Algumas vezes	12	6,5
	Frequentemente	14	7,6
	Quase sempre	77	40,0
	Sempre	82	44,3
Gênero	Masculino	91	49,2
	Feminino	94	50,8
Estado Civil	Solteiro (a)	67	36,2
	Casado (a)	96	51,9
	Outros (as)	22	11,9
Filhos	Sim	104	55,3
	Não	84	44,7
Idade (anos)	Até 30	25	13,5
	31 e 40	52	28,1
	41 e 50	47	25,4
	51 a 60	30	16,2
	Mais de 60	31	16,8

Fonte: pesquisa de campo.

No que se refere à jornada de trabalho semanal, a maioria dos servidores cumpre entre 31 e 40 horas por semana (55,1%), enquanto 38,4% atuam em regime de dedicação exclusiva. A maior parte dos respondentes indica a organização, sendo 44,3% “sempre” e 40% “quase sempre”. Quanto ao gênero, nota-se um equilíbrio entre os respondentes, com 50,8% sendo do gênero feminino e 49,2% do masculino. No que tange ao estado civil e à presença de filhos, a maioria dos respondentes é casada (51,9%) e 55,3% possuem filhos. Já em relação à idade, predominam servidores entre 31 e 40 anos (28,1%) e entre 41 e 50 anos (25,4%).

4.2 Florescimento, satisfação com a vida e o trabalho e engajamento

Os resultados, como mostra a diagonal da Tabela 2, convergiram quanto à fidedignidade com coeficientes alphas de Cronbach ($\alpha \geq 0,789$) superiores aos recomendados ($\alpha \geq 0,700$) na literatura (Hair *et al.*, 2009; Costa, 2011; Marôco, 2014). Portanto, há evidências de que as escalas são consistentes e apresentam confiabilidade de medidas. Os coeficientes de correlação de Pearson (r) foram positivos, significativos a 1% e, com base no parâmetro de Marôco (2014), apresentaram intensidade moderada ($0,50 \leq |r| < 0,75$) na maioria das correlações, além de uma correlação forte entre florescimento e engajamento no trabalho ($r=0,760$).

Tabela 2 – Análise correlacional, de confiabilidade e descritiva.

	1	2	3	4
1 – Florescimento no trabalho	0,834			
2 – Satisfação com a vida	0,562*	0,817		
3 – Satisfação com o trabalho	0,651*	0,612*	0,789	
4 – Engajamento no trabalho	0,706*	0,556*	0,678*	0,888
Número de indicadores	8	5	5	3
Média	4,57	3,96	4,54	4,41
Desvio padrão	0,84	1,01	0,98	1,15
Coefficiente de variação (%)	18,4	25,5	21,7	26,0
Mediana	4,00	3,80	4,60	5,00
Moda	4,63	4,00	4,60	4,67

Nota: alfa de Cronbach na diagonal; *=significativo a 1% (bilateral).

Fonte: pesquisa de campo.

Na análise descritiva, o florescimento ($4,57 \pm 0,84$) e a satisfação no trabalho ($4,54 \pm 0,84$) destacaram-se pelos escores acima do estrato médio superior da escala (4,50), considerando a amplitude da escala Likert, que variou de zero e a seis pontos. Logo em seguida, com intensidade levemente menor, posicionaram-se o engajamento no trabalho ($4,41 \pm 1,15$) e satisfação com a vida ($3,96 \pm 1,01$). No mesmo sentido, as demais medidas de tendência central

(mediana e moda) convergiram com esses resultados, condição reforçada pelo baixo coeficiente de variação ($CV < 26\%$) segundo parâmetros de Martins e Theóphilo (2016).

Na sequência, para avaliar a relação de dependência, foi utilizada a Regressão Linear Múltipla (RLM), feita com a utilização da técnica de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) combinada com o procedimento de *Backward*. Para tanto, conforme apresentado na Tabela 3, os escores do florescimento no trabalho foram tomados como variável dependente (VD), enquanto a satisfação com a vida (H1), a satisfação com o trabalho (H2) e do engajamento no trabalho (H3) foram considerados variáveis independentes (VI). Os pressupostos da RLM foram verificados e atendidos. Não ocorreram *missing values*, nem *outliers*. O tamanho da amostra, superior a 100 (185), sendo mais de 20 (61,66) observações por VI, foi satisfatório segundo Hair *et al.* (2009). O Teste F, significativo a 1%, indicou que pelo menos uma VI exercia influência na VD. Os resíduos apresentaram distribuição normal ($p\text{-valor}=0,19$). Houve ausência de heterocedasticidade ($p\text{-valor}=0,23$). Os valores para a estatística VIF ($VIF < 3,00$) não sugeriram limitações decorrentes de multicolinearidade e o Teste Reset de Ramsey ($p\text{-valor}=0,55$), na forma de quadrados e cubos, mostrou que o modelo era robusto. Captava adequadamente a relação entre VD e VI, não havia falta de linearidade ou omissão de variáveis importantes.

Tabela 3 – Regressão linear múltipla

Variável Dependente (VD): Florescimento no trabalho

Dimensão	Coefficiente	Erro Padrão	Razão T	P-valor	VIF
Intercepto	1,62	0,20	7,960	<0,01	
Satisfação com a vida	0,13	0,53	2,511	<0,05	1,69
Satisfação com o trabalho	0,33	0,50	6,525	<0,01	2,17
Engajamento no trabalho	0,21	0,06	3,453	<0,01	1,96
Média VD	4,57	Desvio padrão VD		0,84	
R-quadrado	0,57	R-quadrado ajustado		0,56	
Teste F (3, 91)	79,04	P-valor (F)		<0,01	

Teste da normalidade dos resíduos - Hipótese nula: o erro tem distribuição normal.

Estatística de teste: qui-quadrado (2) = 3,320 com $p\text{-valor} = 0,19$.

Teste de White para a heterocedasticidade - Hipótese nula: sem heterocedasticidade.

Estatística de teste: LM = 11,668 com $p\text{-valor} = P(\text{qui-quadrado}(9) > 11,668) = 0,23$.

Teste Reset para especificação – Hipótese nula: a especificação é adequada.

Estatística de teste: F (2, 178) = 0,595 com $p\text{-valor} = P(F(2, 178) > 0,595) = 0,55$.

Fonte: dados da pesquisa.

Verificados os pressupostos, o modelo evidenciou forte capacidade explicativa (R-quadrado), com as VIs explicando 57% do florescimento no trabalho. Os sinais foram coerentes

com a teoria. O intercepto mostrou-se positivo e estatisticamente significativo ($\beta=1,62$; p -valor $<0,01$), sugeriu a presença elementar de florescimento no trabalho, mesmo sem os efeitos da satisfação com a vida, com o trabalho, nem engajamento. Nesse sentido, a satisfação com o trabalho destacou-se pela maior influência no florescimento (H2: $\beta=0,33$; p -valor $<0,01$), seguida do engajamento do trabalho (H3: $\beta=0,21$; p -valor $<0,01$) e da satisfação com a vida (H1: $\beta=0,13$; p -valor $<0,01$). Desta forma, os resultados da RLM forneceram evidências estatísticas capazes de suportar as hipóteses H1, H2 e H3 propostas pelo estudo.

4.3 Discussão dos resultados

O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre florescimento organizacional e satisfação com a vida (H1), com o trabalho (H2) e o engajamento (H3) no magistério superior, mais especificamente em instituição federal de ensino da região Norte do Brasil. Os resultados mostraram servidores com escolaridade elevada, experientes na organização, com leve predominância de técnicos administrativos em relação aos professores, quanto aos cargos, e de mulheres em relação aos homens, quanto ao sexo. Casados e pais, a amostra foi bem distribuída, alcançando todas as faixas etárias e envolvendo desde servidores mais novos aos de maior idade. A maioria dos respondentes indica a organização como um bom lugar para trabalhar, sugerindo satisfação com o trabalho, aspecto confirmado com os resultados posteriores.

Na sequência, a análise de fidedignidade evidenciou escalas consistentes e capazes de atender satisfatoriamente critérios de confiabilidade. As correlações lineares de Pearson foram positivas, significativas a 1% e de intensidade predominantemente intermediária em todos os construtos pesquisados. Os resultados descritivos identificaram servidores com bem-estar organizacional, satisfeitos com a atividade laboral, felizes com a vida, que percebem as tarefas do trabalho como desafiadoras, envolventes e gratificantes. As relações de dependência foram testadas pela RLM, os pressupostos foram atendidos. Para atender ao objetivo da pesquisa, o florescimento organizacional foi tomado como VD e os demais construtos como VIs. A RLM forneceu evidências estatísticas que possibilitaram suportar as três hipóteses em estudo (H1, H2 e H3), corroborando as associações estatisticamente significativas e o elevado poder explicativo do modelo.

O florescimento organizacional tem despertado forte interesse das pesquisas contemporâneas do trabalho, principalmente nas áreas das ciências sociais e da saúde, especialmente após a pandemia da Covid-19 (Lee; Hiroyasu, 2023; A'yunnisa; Carminati; Wilderom, 2024; Verma; Sekar; Mukhopadhyay, 2024; Rule *et al.*, 2024). Compreendido como



um aspecto contemporâneo do comportamento organizacional (Verma; Sekar; Mukhopadhyay, 2024), o florescimento sintetiza o equilíbrio multidimensional entre os domínios pessoais e profissionais (Rule *et al.*, 2024). Com isso, o florescimento resulta de um estado mental positivo que expressa saúde e materializa-se na forma de bem-estar psicológico, social e emocional (A'yuninnisa; Carminati; Wilderom, 2024).

Fundamentado nesses aspectos, a H1 ($\beta=0,13$; $p\text{-valor}<0,01$) alinha-se com Lee e Hiroyasu (2023), que afirmam que florescimento reflete bem-estar, e a Thilagavathy (2025), que afirma haver relação positiva entre o bem-estar eudamônico e a satisfação com a vida. Nessa perspectiva, Viljakainen *et al.* (2025) esclarecem que o bem-estar pode ser classificado como objetivo ou subjetivo. O bem-estar objetivo expressa condições externas necessárias à qualidade de vida, incluindo moradia, nutrição, segurança física, ambiente de trabalho, entre outros, e o bem-estar subjetivo refere-se à avaliação pessoal quanto a aspectos hedônicos e eudamônicos. Destarte, enquanto os aspectos hedônicos expressam prazer e satisfação, os eudaimônicos expressam sentido e significados. A abordagem eudaimônica sustenta-se na compreensão do crescimento pessoal, autodesenvolvimento e autorrealização (A'yuninnisa; Carminati; Wilderom, 2024).

Croituru *et al.* (2025) reforça a relação positiva entre bem-estar e satisfação com a vida. Lee e Furukawa (2023) complementam ao conceituarem a satisfação com a vida como um aspecto cognitivo que expressa a avaliação quanto à própria vida segundo uma escala individual de valores. Portanto, quanto mais o julgamento pessoal se aproxima dos valores almejados, maior será a satisfação com a vida. Essencialmente, subjetiva e multidimensional, a satisfação com a vida expressa felicidade e, conforme Dorairajan e Mala (2025), as experiências que levam à felicidade possibilitam o florescimento. Lee e Furukawa (2023) complementam que pessoas satisfeitas com a vida são mais propensas a serem intrinsecamente orientadas, perceberem os outros de maneira positiva, participarem de causas que beneficiam a sociedade e, convergindo com os achados deste estudo, são favorecidas quanto ao florescimento no trabalho.

Na sequência, a hipótese H2 ($\beta=0,33$; $p\text{-valor}<0,01$) que trata da relação entre florescimento e satisfação no trabalho foi confirmada, com isso há evidências estatísticas de que a satisfação no trabalho se associa positivamente ao florescimento. Thilagavathy (2025) reforça que o florescimento organizacional é uma condição de prosperidade associada tanto com as condições hedônicas quanto eudamônicas do trabalho. Ao tratarem da temática, Dorairajan e Mala (2025) complementam e afirmam que trabalhadores que sentem que

prosperam e acumulam experiências positivas no trabalho alcançam maior desempenho profissional e são menos propensos a comportamentos contraproducentes que reduzem a produtividade e criam condições desfavoráveis ao trabalho. Convergindo com esse entendimento, Keradjaan (2025) afirma que felicidade, satisfação e motivação no trabalho têm efeito positivo no florescimento do trabalhador, corroborando, por conseguinte, com os resultados da hipótese H2.

Quanto à hipótese H3 ($\beta=0,33$; $p\text{-valor}<0,01$), que propõe a relação positiva entre engajamento no trabalho e florescimento no trabalho, também foi sustentada pelos resultados. Hall *et al.* (2024) afirmam que o florescimento no trabalho é influenciado pelos recursos disponíveis para realização das tarefas e pela gestão equilibrada das exigências do trabalho. Com isso, associam positivamente o florescimento no trabalho ao engajamento. Isso ocorre, conforme Croitoru *et al.* (2025), porque os desequilíbrios entre as demandas e os recursos elevam o estresse e promovem o desgaste físico e mental dos trabalhadores comprometendo o bem-estar e, por consequência, o florescimento organizacional. Os efeitos do estresse prejudicam o desempenho, criatividade, produtividade, eficácia e engajamento no trabalho (Croitoru *et al.*, 2025). Complementando essa compreensão, Viljakainen *et al.* (2025) explicam que o engajamento no trabalho reflete experiências positivas que promovem sentimento de pertencimento (Hall *et al.*, 2024) e contribuem para vigor, dedicação e absorção na realização das tarefas diárias (Viljakainen *et al.*, 2025).

5 CONCLUSÕES

Diversas são as exigências para a prestação de serviços públicos de qualidade, especialmente no âmbito da educação, que revela uma atividade complexa. Nesse sentido, a pesquisa mostrou que as estratégias da universidade local da pesquisa têm sido exitosas, com os servidores manifestando-se positivamente tanto com relação ao florescimento, quanto com a satisfação com a vida, com o trabalho e o engajamento. Na perspectiva teórica, o estudo contribui ao encontrar evidências estatísticas de que a satisfação com a vida, com o trabalho e o engajamento são preditores do florescimento no trabalho também em instituições federais de ensino superior. Essas organizações convivem, por um lado, com processos muito burocráticos típicos da administração pública e, por outro, com a dinamicidade, criatividade e desafios do ensino, pesquisa e extensão.

Os achados da pesquisa convergiram com outros estudos, especialmente os internacionais que se dedicam a entender as peculiaridades do florescimento organizacional. No âmbito da universidade, os resultados da pesquisa podem ajudar com a orientação de estratégias que promovam ainda mais fortemente o bem-estar e contribuam para serviços de qualidade e desenvolvimento. Dentre as limitações da pesquisa, destacam-se a amostragem não probabilística, que restringe os resultados aos respondentes, além dos procedimentos de coleta de dados que ocorreram no local de trabalho, não alcançando servidores de férias, cedidos ou afastados para tratamento de saúde. A avaliação desses grupos poderia proporcionar novos *insights* ao estudo.

Destaca-se que a amostra foi levemente maior entre técnicos administrativos, condição que, em certa medida, contribui para leve desequilíbrio na avaliação geral. Para estudos futuros, há possibilidade de replicar a pesquisa em outras universidades ou institutos de pesquisa, comparar os resultados com instituições de ensino privadas e utilizar técnicas de amostragem probabilísticas combinadas com formas alternativas de tratamento de dados. Essas alternativas podem, além de avaliar se os resultados se repetem, encontrar especificidades que distingam universidades e demais organizações públicas e privadas.

REFERÊNCIAS

A'YUNINNISA, Rizqi N.; CARMINATI, Lara; WILDEROM, Celeste P. M. Job flourishing research: a systematic literature review. *Current Psychology*, v. 43, p. 4482-4504, fev. 2024. DOI: 10.1007/s12144-023-04618-w.

A'YUNINNISA, Rizqi N.; CARMINATI, Lara; WILDEROM, Celeste P. M. Promoting employee flourishing and performance: the roles of perceived leader emotional intelligence, positive team emotional climate, and employee emotional intelligence. *Frontiers in Organizational Psychology*, v. 2, 2024. DOI: 10.3389/forgp.2024.1283067.

AL-ENIZY, A. K. K. Employee morale as an interactive variable between inclusive behaviors in the workplace and organizational flourishing: an analytical study in the Najaf Education Directorate. *American Journal of Corporate Management*, v. 2, n. 5, p. 22-44, maio 2025.

ALOTAIBI, H. S. Intrinsic rewards and job satisfaction: empirical evidence from Taif University. *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research*, v. 5, n. 1, p. 345-369, jan. 2024.

ALVES, I. M. P. et al. Engajamento no trabalho na administração pública: uma pesquisa no poder judiciário no estado do Pará, Brasil. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, v. 11, n. 1, p. 95-112, jan. 2020.

ATATSI, E. et al. Financial management practices and life satisfaction: mediating effect of financial satisfaction. *Cogent Education*, v. 10, n. 2, p. 1-16, set. 2023.

BAKOTIĆ, D.; ALVIR, A. Individual values and job satisfaction as work engagement predictors: an example from Croatia. *Zagreb International Review of Economics & Business*, v. 27, n. 2, p. 291-310, dez. 2024.

BAPTISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. *Metodologia de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 2007.

CAI, M.; WANG, M.; CHENG, J. The effect of servant leadership on work engagement: the role of employee resilience and organizational support. *Behavioral Sciences*, v. 14, n. 4, p. 1-16, abr. 2024.

ÇALIŞKAN, A.; KÖROĞLU, Ö. Job satisfaction: a scale development study. *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, v. 4, n. 2, p. 112-134, fev. 2024.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. *Métodos de pesquisa em administração*. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

COSTA, Francisco J. *Mensuração e desenvolvimento de escalas*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CROITORU, Gabriel et al. The impact of well-being on work performance: analyzing the mediating role of work satisfaction. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, v. 43, n. 1, p. 63-90, jun. 2025. DOI: 10.18045/zbefri.2025.1.9.

CUNHA, Jacqueline Veneroso Alves da; COELHO, Antônio Carlos Dias. Regressão linear múltipla. In: CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria (org.). *Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia*. São Paulo: Atlas, 2009. p. 131-154.

DAS, B. L. Job satisfaction and its importance: a review of literature. *Journal of Research in Business and Management*, v. 12, n. 3, p. 29-37, mar. 2024.

DEGHANIZADEH, M.; HOSSEINI, H.; ZAHEDANI, Z. G. Improving employees' flourishing and innovative work behavior through leadership style and ethics in the organization: case study of the General Department of Sports and Youth of Fars Province. *Research in Sport Management and Marketing*, v. 6, n. 2, p. 43-58, out. 2024.

DIRZYTE, A. et al. Psychological capital as a moderator between personality traits and flourishing in the sample of Lithuanian employees. *Problems and Perspectives in Management*, v. 23, n. 1, p. 620-634, mar. 2025.

DORAIRAJAN, Sangrita; MALA, Vyjayanthi. Happiness, work engagement, and flourishing among healthcare professionals. *The International Journal of Indian Psychology*, v. 13, n. 2, p. 914-930, abr./jun. 2025. DOI: 10.25215/1302.079.



- ELLERA, L.; JAMALI, D. R.; CALDWELL, C. “Quit quitting” and “quit thriving”: flourishing in the modern organizational context. *The Journal of Values-Based Leadership*, v. 16, n. 2, p. 1-22, jun. 2023.
- FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto; SILVA JÚNIOR, José Alexandre da. Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, Recife, v. 18, n. 1, p. 115-146, 2009.
- FORTUNA, P. et al. Flourishing at work: psychometric properties of the Polish version of the Workplace PERMA-Profiler. *PLOS One*, v. 20, n. 5, p. 1-18, maio 2025.
- GALBRAITH, E. D. et al. High life satisfaction reported among small-scale societies with low incomes. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, v. 121, n. 7, p. 1-8, fev. 2024.
- GALINHA, I. C. et al. Personal values and life domain satisfaction predict global life satisfaction differently across cultures. *Journal of Social and Personal Relationships*, v. 40, p. 1-25, jun. 2023.
- GARCÍA-MARTÍNEZ, I. et al. Analysing university students’ life satisfaction through their socioemotional factors. *Revista de Investigación Educativa*, v. 41, n. 1, p. 107-124, jan. 2023.
- GIANCASPRO, M. L.; CALLEA, A.; MANUTI, A. “I like it like that”: a study on the relationship between psychological capital, work engagement, and extra-role behavior. *Sustainability*, v. 14, n. 4, p. 1-17, fev. 2022.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- HADJ, K. The relationship between job satisfaction and employee loyalty: case of teaching-researcher staff. *Business Ethics and Leadership*, v. 8, n. 1, p. 15-27, abr. 2024.
- HAIR JR., Joseph F. et al. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HALL, Sophie et al. Flourishing and job satisfaction in employees working in UK clinical trial units: a national cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, v. 24, art. 1522, dez. 2024. DOI: 10.1186/s12913-024-11986-x.
- HIDAYAT, R. et al. The role of mastery goal on life satisfaction using PERMA as a mediator for college students. *Emerging Science Journal*, v. 7, n. especial, p. 1-17, dez. 2023.
- HO, H. C. Y.; CHAN, Y. C. Flourishing in the workplace: a one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, n. 2, p. 1-12, jan. 2022.
- HOXHA, S.; RAMADA, R. The effect of intrinsic motivation and work engagement on contextual performance. *Migration Letters*, v. 21, n. 5, p. 490-499, mar. 2024.
- IQBAL, A.; IQBAL, I.; QURESHI, M. S. S. Impact of workplace flourishing: a moderated mediation model. *Journal of Development and Social Sciences*, v. 6, n. 2, p. 294-310, maio 2025.



- KORSAKIENĖ, R.; STANKEVIČIENĖ, A. A.; NAWAL, A. Work engagement and individual performance of teachers: the role of job demands and job resources. *Problems and Perspectives in Management*, v. 22, n. 3, p. 528-541, ago. 2024.
- LEE, Kung T.; FURUKAWA, Hiroyasu. Exploring subjective happiness, life satisfaction, and sustainable luxury consumption in China and Japan amidst the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, v. 13, n. 7, p. 1-7, jul. 2023. DOI: 10.3390/admsci13070169.
- LLORENTE, H. M. C.; ALMAGRO, R. E. Organizational commitment as a mediating factor of work engagement and performance of instructors in a local college. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, v. 8, n. 2, p. 2165-2188, mar. 2024.
- MARÔCO, J. *Análise estatística com SPSS Statistics*. Pêro Pinheiro: ReportNumber, 2014.
- MARTINS, Gilberto A.; THEÓPHILO, Carlos R. *Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas*. São Paulo: Atlas, 2016.
- MATTOS, C. A. C.; ANDRADE, L. T. L. Engajamento no trabalho: uma aplicação da análise de agrupamentos entre trabalhadores de um banco privado. *Revista FSA*, v. 16, n. 1, p. 54-74, jan./fev. 2019.
- MOREIRA, M. L. R. et al. Engajamento no trabalho: uma pesquisa com servidores públicos estaduais. *Navus*, v. 10, p. 1-19, jan./dez. 2020.
- MOREIRA, M. L. R.; MATTOS, C. A. C. Influência da liderança no engajamento no trabalho e os efeitos na autoeficácia criativa e na intenção de rotatividade: um estudo com servidores públicos estaduais no estado do Pará. *Organizações em Contexto*, v. 20, n. 40, p. 4-30, jun./dez. 2024.
- MUNDHRA, E.; PRAMANIK, A. The impact of work engagement on employee work performance: mediation role of work autonomy. *The International Journal of Indian Psychology*, v. 12, n. 1, p. 1786-1798, jan./mar. 2024.
- NERGIZ, H. G.; AKBIYIK, B. S. U. Job crafting, task performance, and employability: the role of work engagement. *Original Research*, v. 14, n. 3, p. 1-18, ago. 2024.
- NINGRUM, V. R.; OKTAVIANNUR, M. The effect of career development and work motivation on job satisfaction of employees of the Transportation Department of Central Lampung Regency. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, v. 3, n. 2, p. 791-802, fev. 2024.
- NUQOBA, Barry et al. *Key determinants of life satisfaction in older adults*. Singapore: Singapore Management University, Centre for Research on Successful Ageing, 2023.
- PESLAK, A. et al. Investigating the relationship between developer job satisfaction and life satisfaction: a global analysis. *Information Systems and Computing Academic Professionals*, v. 9, n. 5932, p. 1-10, 2023.
- PUTRA, I. G. N. R.; SARA, I. M.; SITIARI, N. W. The role of job satisfaction in mediating the influence of organizational culture and leadership on employee performance (study at PT



Arta Boga Cemerlang, Gianyar Branch). *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science*, v. 5, n. 3, p. 481-496, maio 2024.

QING, S. Z.; SINGH, J.; WERN, W. H. Impact of mindfulness dimensions on work engagement among white-collar employees during the new normal in Malaysia. *Journal of Social Economics Research*, v. 11, n. 3, p. 347-361, ago. 2024.

RULE, Andrew et al. Measurement of flourishing: a scoping review. *Frontiers in Psychology*, v. 15, art. 1293943, jan. 2024. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1293943.

SAWAL, M. S. Mindfulness and life satisfaction in workplace among employees. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*, v. 11, n. 5, p. 724-728, maio 2023.

SGARBOSSA, M.; MOZZATO, A. R. Florescimento no trabalho: análise da produção científica nacional e internacional entre 2010 e 2020. *Organizações em Contexto*, v. 20, n. 39, p. 407-436, jan./jun. 2024.

SHIMI, R. A.; ROZAIDI, N. A. A. B.; RADHKRISHNARAO, S. R. A.; TOM, S. D. Factors affecting employees' job satisfaction in the workplace. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, v. 14, n. 1, p. 2051-2062, jan. 2024.

STEPHEN, V. A. Key factors influencing job satisfaction among academic staff in the university. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, v. 12, p. 399-414, jul. 2024.

THILAGAVATHY, S. Mapping the landscape of employee flourishing: a systematic review and bibliometric analysis for sustainable HR practices. *Sustainable Futures*, v. 10, art. 101491, dez. 2024. DOI: 10.1016/j.sftr.2025.101491.

VAN ROEKEL, H.; WIGGER, E. F. J.; VELDKAMP, B. P.; BAKKER, A. B. What is work engagement? A text mining approach using employees' self-narratives. *Applied Psychology*, v. 73, n. 3, p. 1071-1102, 2024. DOI: 10.1111/apps.12501.

VERMA, Rachna; SEKAR, Srinivasan; MUKHOPADHYAY, Susmita. Unlocking flourishing at workplace: an integrative review and framework. *Applied Psychology*, v. 74, art. e12591, fev. 2025. DOI: 10.1111/apps.12591.

VESAL, M.; ALAM, M. A. Emerging stronger from challenging times: how servant leaders manage workplace spirituality and employee flourishing. *Australian Journal of Management*, p. 1-31, jun. 2025.

VILJAKAINEN, Ana et al. AI and the future of industrial work: a framework for enhancing employee experience from satisfaction to flourishing. *Behaviour & Information Technology*, p. 1-13, dez. 2025. DOI: 10.1080/0144929X.2025.2596889.

XU, Z.; PANG, N. S.-K. Promoting teachers' organizational commitment: the effects of authentic leadership, teachers' well-being and social-emotional competence. *Behavioral Sciences*, v. 14, n. 862, p. 1-19, set. 2024.

ZADHASAN, Z. Predictors of life satisfaction: the role of mindfulness and locus of control. *Journal of Personality and Psychosomatic Research*, v. 2, n. 1, p. 4-9, jan. 2024.

ZOOGAH, B. D. et al. O florescimento dos funcionários e a obrigação moral em condições extremas. *Journal of Vocational Behavior*, v. 162, p. 1-27, ago. 2025.