

RESILIÊNCIA NO TRABALHO NO CAMPO DA PSICOLOGIA: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Resilience at work in the field of Psychology: a bibliometric study

Thaís Cristine Farsen, M.S.*
Aline Bogoni Costa, Ph.D.**
Narbal Silva, Ph.D.*

Resumo

Este artigo apresenta um estudo da produção científica nacional e internacional sobre o tema resiliência no trabalho no campo da Psicologia, no período de 2000 a 2015. Trata-se de um estudo teórico que, por meio da bibliometria, objetivou ampliar a compreensão acerca do constructo, com vistas a favorecer aproximações e releituras de pesquisadores e de outros profissionais interessados no tema. O método adotado seguiu duas etapas principais, sendo a primeira a realização de busca sistemática de literatura no Portal de Periódicos Capes, análise e seleção das publicações; e a segunda, o estudo bibliométrico das 25 publicações selecionadas na primeira etapa. Entre os resultados, evidenciou-se que 68% das publicações se vincularam à área de Ciências Humanas, sendo 23% correspondentes ao campo da Psicologia Positiva. Houve a prevalência de estudos empíricos (72%), a maioria com foco na resiliência de trabalhadores da área da saúde e executivos. Apresentaram-se, ainda, as definições constitutivas sobre resiliência no trabalho e as contribuições teórico-práticas dos estudos analisados. Por fim, acredita-se que o presente artigo caracteriza o estado da arte sobre o tema resiliência no trabalho, dado que poderá orientar a realização de estudos futuros.

Palavras-chave: Resiliência no trabalho; bibliometria; psicologia.

* Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil)

** Universidade do Oeste de Santa Catarina/UNOESC (Brasil)

Correspondência: Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Reitor João David Ferreira Lima, s/n - Trindade, Florianópolis - SC, 88040-900, Brasil. thais.farsen@gmail.com

Abstract

This article presents a study of the national and international scientific production on the theme resilience at work in the field of Psychology, database from 2000 to 2015. It is about a theoretical study that, based on bibliometry, aimed to broaden the understanding about the theme, in order to favor approximations and re-readings of researchers and other professionals interested in the subject. The method adopted followed two main steps, the first being the systematic search of literature in the Capes Portal, analysis and selection of publications; and the second, the bibliometric study of the 25 publications selected in the first step. Among the results, it was evidenced that 68% of the publications were linked to the area of Human Sciences, 23% corresponding to the field of Positive Psychology. There was the prevalence of empirical studies (72%), the majority with focus on the resilience of health workers and executives. It was also presented the constitutive definitions on resilience at work and the theoretical-practical contributions of the analyzed studies. Finally, it is believed that the present article characterizes the state of the art on the theme of resilience at work, can guide the formulation of future studies.

Keywords: Resilience at work; bibliometrics; psychology.

Citación/referenciación: Farsen, T., Bogoni, A., & Silva, N. (2018). Resiliência no trabalho no campo da Psicologia: um estudo bibliométrico. *Psicología desde el Caribe* 35(1), 81-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11156>

INTRODUÇÃO

O contexto contemporâneo do trabalho e das organizações se caracteriza por céleres e importantes transformações, tanto em termos das formas de produção como em aspectos subjetivos, políticos e ideológicos que alteram significativamente os modos de vida dos trabalhadores (Bendassolli, Borges-Andrade & Malvezzi, 2010; Gaulejac, 2007; Tonon, Camillis, Marques & Grisci, 2013). Junto a esse contexto, pesquisadores buscam compreender os comportamentos humanos, a exemplo da resiliência, tema central deste texto, que podem favorecer maior bem-estar e satisfação no trabalho.

O fenômeno da resiliência tem despertado interesse científico crescente nas últimas duas décadas. Inicialmente, os estudos abrangeram,

com maior ênfase, aspectos do desenvolvimento humano nos contextos da infância (Anthony, 1974; Werner e Smith, 1992) e da vida adulta (Bonanno, 2004, 2005). Por volta do ano de 2000, destacaram-se estudos sobre as características dos comportamentos resilientes buscando explicar a superação de crises e de adversidades por indivíduos, grupos e organizações (Barlach, Limongi-França e Malvezzi, 2008; Tavares, 2001; Yunes e Szymanski, 2001).

Por meio dessa perspectiva, o ponto central da resiliência está na possibilidade de olhar para a adversidade como uma oportunidade de crescimento e de desenvolvimento individual e/ou social. Esse enfoque positivo dado a eventos negativos está no cerne da Psicologia Positiva que tem como foco trabalhar as potencialidades e os aspectos saudáveis e positivos das pessoas e

da sociedade, aspectos estes que durante muito tempo foram deixados de lado (Seligman, 2009).

Historicamente, a primeira compreensão específica sobre resiliência no trabalho foi apresentada por Mallak (1998) e entendida como a habilidade para delinear e implementar rapidamente comportamentos adaptativos positivos em situações de adversidades enfrentadas no trabalho. Pessoas resilientes, para o autor, tendem a responder às mudanças com maior rapidez e eficiência e com baixo estresse, além de orientarem esforços significativos ao alcance de seus objetivos e de demonstrarem persistência às tarefas complexas.

Posteriormente à proposição de Mallak, os estudos sobre a resiliência no contexto do trabalho foram intensificados. Destacaram-se as contribuições de Luthans (2002) e Luthans, Luthans e Luthans (2004), com a teorização sobre o Capital Psicológico Positivo (*Positive Psychological Capital*), que compreende o comportamento organizacional positivo (*Positive Organizational Behavior*) como baseado nos fenômenos do otimismo, da autoeficácia, da esperança e da resiliência. Para estes autores, ao contrário das concepções tradicionais de resiliência centradas na capacidade extraordinária de poucas pessoas, passou-se a entender o fenômeno com uma característica que pode ser aprendida e desenvolvida.

As contribuições de Meneghel, Salanova e Martínez (2013) ampliaram a compreensão do tema ao vincularem a característica de conservação da adaptação positiva às situações de trabalho à noção de resiliência. Do ponto de vista bibliográfico, as autoras argumentam também que o estudo do fenômeno é anterior a Mallak (1998) em trabalhos sobre Aprendizagem Organizacio-

nal de Argyris (1993), Schein (1993) e a Teoria Ecológica de Holling (1996).

Em outro importante estudo, McLarnon e Rothstein (2013) depreendem sobre a existência de várias características que distinguem a resiliência dos demais recursos psicológicos ou capacidades positivas em situações reativas e proativas. De maneira reativa, a resiliência possibilita lidar com o potencial positivo de contratempos, traumas e de eventos positivos, promovendo o reconhecimento e a confirmação do impacto de tais eventos e permitindo que o indivíduo utilize seu tempo, energia e investimento em recursos para recuperar-se na busca de um ponto de equilíbrio. De modo proativo, permite que a experiência seja transformada em oportunidades de crescimento.

A partir desse breve apanhado histórico, verificou-se que a concepção de resiliência no trabalho se remodelou ao longo do tempo partindo de um fenômeno individualizado, vinculado à compreensão de traços de personalidade, para uma concepção processual e abrangente e passando a ser entendida como característica humana construída ao longo do tempo. Contudo, como se caracterizam as publicações sobre o tema e suas contribuições de modo a compreender tal transformação?

Com o objetivo de responder a essas inquietações, realizou-se um estudo bibliométrico da produção científica nacional e internacional sobre resiliência no trabalho no campo da Psicologia, no período de 2000 a 2015, totalizando 316 artigos investigados. Espera-se que os resultados provenientes da investigação ampliem a compreensão acerca do construto, favorecendo aproximações e releituras de pesquisadores e de outros profissionais interessados.

O artigo é organizado da seguinte forma: primeiro, apresenta-se o percurso metodológico seguido pelos autores e em seguida são apresentados os resultados obtidos juntamente com a análise e discussão sobre eles. Essa organização permite traçar um perfil das publicações nacionais e internacionais sobre resiliência no trabalho no que se refere à sua caracterização geral (procedência, periódicos, fator de impacto e área de conhecimento), ao mapeamento do período, à caracterização metodológica, ao público pesquisado, além da apresentação das compreensões do construto e das principais contribuições à temática.

MÉTODO

A bibliometria permite acompanhar o desenvolvimento de determinada temática por meio de avaliação quantitativa e qualitativa de publicações científicas. Estudos dessa natureza favorecem a construção de indicadores e parâmetros confiáveis à avaliação, formulação e reformulação de conhecimentos e práticas acerca do tema investigado (Campos, 2003; Guedes & Borschivier, 2005; Oliveira, Lima & Morais, 2016).

A pesquisa que fundamenta este texto se constituiu de busca especializada dos estudos publicados em periódicos indexados na base de dados do Portal de Periódicos Capes¹, sendo que os autores se guiaram pela seguinte questão: *quais são as publicações sobre o tema resiliência no trabalho no campo da Psicologia, nacionais e internacionais, no período compreendido entre os anos 2000 a 2015?*

¹ O Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) é uma biblioteca virtual que reúne e disponibiliza um acervo com 126 bases referenciais de consulta (Capes, 2016), dentre as quais se destacam na área desta pesquisa as bases IndexPsi, Pepsic e SciElo.

O processo de desenvolvimento deste estudo ocorreu em duas etapas cujos critérios seguidos são apresentados e descritos a seguir.

Primeira etapa: busca sistemática de literatura

Foram realizadas duas buscas no Portal de Periódicos da Capes. Na primeira busca (busca 1) foi priorizada a produção científica nacional por meio da utilização dos descritores em português “resiliência” and “psicologia” and “trabalho”. Na segunda busca, com foco na produção internacional, foram utilizados os descritores no idioma inglês, “*resilienc**”, com operador booleano “*” (asterisco) retornando as variações “*resilience*” e “*resiliency*” (formas como o termo aparece no referido idioma) and “*psychology*” and “*work*”. Em ambas as pesquisas, foram aplicados os seguintes critérios de seleção: “artigos”, “periódico revisado por pares”² e período do ano “2000 até 2015”.

Na busca realizada com os descritores em português (busca 2), foram localizadas 133 publicações, sendo que, após a aplicação dos filtros, restaram 98 publicações. Com os descritores na língua inglesa, obtiveram-se 809 publicações e, devido às repetições identificadas nas bases de dados, foi adotada a seleção das bases de dados *PsyArticles* e *Web of Science - Ciências Sociais e Humanas (SSCI)* tendo em vista a sua representatividade na pesquisa realizada e as evidências, em levantamentos bibliográficos anteriores, de publicações relevantes no campo de conhecimento vinculadas aos periódicos disponíveis

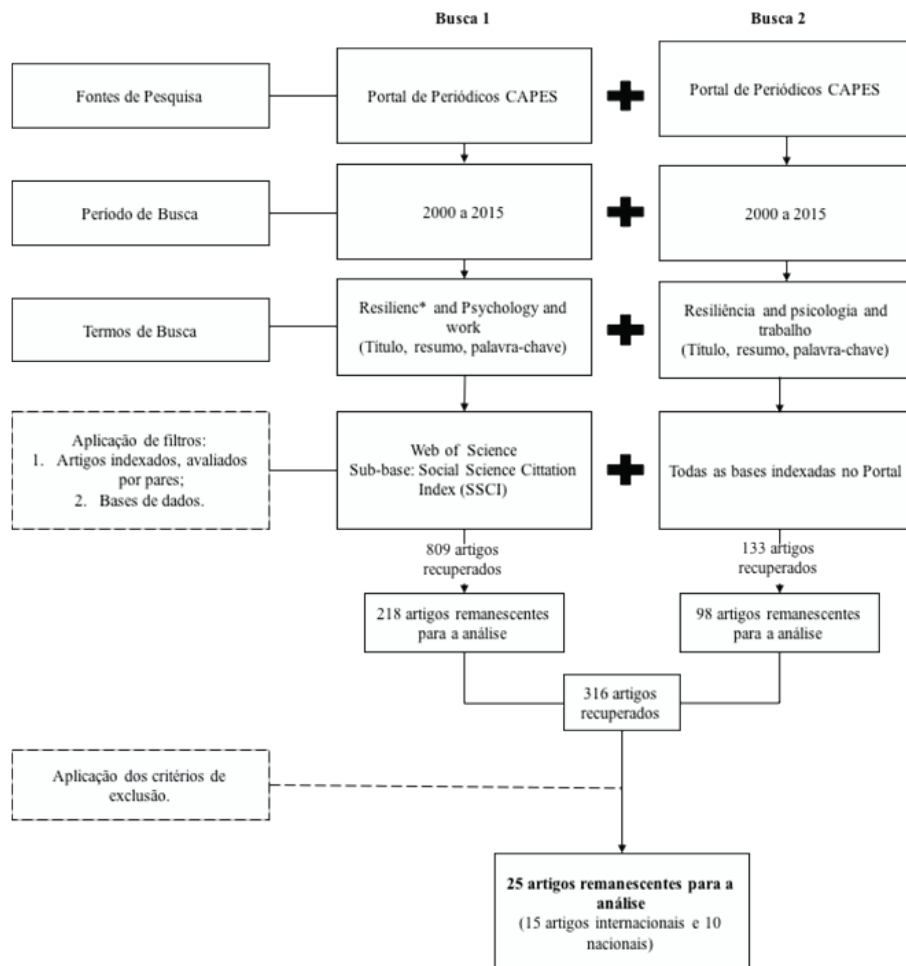
² O sistema de revisão por pares, segundo Deslandes (2013), é o método mais empregado em análise de textos científicos por pressupor que o mérito acadêmico é analisado por integrantes da mesma comunidade científica, de forma desinteressada e, geralmente, anônima, cujo propósito é o de construir conhecimentos científicos com qualidade.

nessas bases. A busca no idioma inglês resultou em 218 artigos identificados.

As buscas 1 e 2 totalizaram 316 artigos (98 no idioma português e 218, em inglês). O passo seguinte foi a leitura dos títulos, resumos e palavras-chaves dos 316 artigos identificados, com vistas a verificar quais se relacionavam diretamente e quais não ao tema resiliência no trabalho. Destacaram-se estudos de profissões da área da saúde, com atividades especialmente relacionadas ao tratamento de doenças, sendo

que a resiliência foi abordada como característica importante ao alcance de melhor saúde e em situações que necessitam de superação de doenças severas. Nessas publicações, a ênfase maior foi na resiliência psicológica sem abordagem específica sobre resiliência no trabalho.

Tal procedimento resultou em 25 publicações para análise na íntegra, sendo 10 artigos nacionais e 15 internacionais, os quais compõem essa bibliometria. O fluxograma apresentado na Figura 1 resume a primeira etapa do estudo.



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 1. Fluxograma de busca sistemática de literatura

Segunda etapa: análise bibliométrica

Os parâmetros bibliométricos que nortearam a organização quantitativa e análise qualitativa das publicações selecionadas (25) foram: a caracterização geral das publicações (procedência, fator de impacto, área de conhecimento dos periódicos e dos autores), o mapeamento do período, a caracterização metodológica das publicações (pesquisa de campo, ensaio teórico, revisão teórica), a caracterização de público e as compreensões sobre resiliência utilizadas, além das principais contribuições à temática.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A revisão das 25 publicações que compõem a amostra a partir dos parâmetros apresentados

anteriormente reuniu as informações sintetizadas e interpretadas a seguir.

Caracterização geral das publicações

Em termos da procedência dos periódicos nos quais as publicações analisadas foram publicadas, verifica-se que 15 são internacionais e 10 nacionais. As publicações internacionais foram veiculadas em 15 periódicos distintos, em sua maioria provenientes de países da América do Norte. A Tabela 1 apresenta esses periódicos juntamente com o seu país de origem e o fator de impacto pelo *Journal of Citation Report* (JCR), ou estrato *Qualis* Capes.

Tabela 1. Caracterização geral das publicações internacionais

Periódico	País de origem	Fator de Impacto (JCR)/ Qualis Capes
Interamerican Journal of Psychology	Porto Rico	B1
Journal of Management	Estados Unidos da América	6.051
Personnel Psychology	Estados Unidos da América	4.057
Journal of Applied Psychology	Estados Unidos da América	3.810
European Psychologist	Alemanha	3.372
Psycho-Oncology	Inglaterra	3.256
Psychology of Sport and Exercise	Holanda	2.605
Frontiers in Psychology	Suíça	2.463
Journal of Research in Personality	Estados Unidos da América	2.251
Journal of Occupational and Organizational Psychology	Inglaterra	2.059
Qualitative Health Research	Estados Unidos da América	1.403
Professional Psychology: Research and Practice	Estados Unidos da América	1.176
International Nursing Review	Suíça	1.073
Australian Psychologist	Austrália	0.724
Journal of Psychology and Theology	Estados Unidos da América	0.642

Fonte: Elaborado pelos autores.

A Tabela 1 demonstra que, no âmbito internacional das publicações resgatadas por meio dos descritores e filtros utilizados, não houve padrão nos periódicos nos quais os artigos foram publicados. Além disso, fica evidente o domínio de periódicos estadunidenses de modo que 7 dos 15 artigos internacionais da amostra são provenientes desse país. Em segundo lugar estão a Suíça e a Inglaterra, cada um com dois periódicos. Em terceiro estão Alemanha, Holanda, Austrália e Porto Rico, cada um com um artigo. Essas informações demonstram que as publicações sobre resiliência no trabalho em Psicologia estão presentes em três continentes, não tendo sido resgatados artigos publicados em periódicos asiáticos e africanos, o que demonstra uma oportunidade para novos estudos sobre o tema nesses países.

No processo de análise bibliométrica das publicações internacionais, uma análise considerada relevante pelos autores diz respeito ao fator de impacto dos periódicos na comunidade científica. Esse indicador informa o número médio de citações dos artigos publicados pelos periódicos ao longo de dois anos (Ensslin, Ensslin & Pinto, 2013). No caso desta pesquisa, os periódicos que publicaram os artigos foram consultados quanto aos seus fatores de impacto na base *ISI Web of Knowledge* que utiliza o indicador JCR para o cálculo. Nessa análise, verificou-se que os periódicos com maior fator de impacto foram *Journal of Management* (6.051), *Personnel Psychology* (4.057) e *Journal of Applied Psychology* (3.810), todos provenientes dos Estados Unidos da América. Isso demonstra que as publicações em periódicos estadunidenses, além de serem a maioria, possuem os maiores índices de impacto na comunidade acadêmica, o que pode refletir na qualidade dessas publicações e fazer com

que embasem novos estudos sobre resiliência no trabalho.

A caracterização dos periódicos nacionais por meio dos quais os artigos analisados foram publicados e o seu estrato de classificação no sistema *Qualis Capes* são apresentados na Tabela 2. Nesse sentido, em termos da classificação dos periódicos nacionais nos quais as publicações foram veiculadas, realizou-se levantamento a partir do sistema *Qualis Capes*³. Por meio desse levantamento, verificou-se que a maioria das publicações ocorreram em revistas com estratos A1 (30%), A2 (40%) e B1 (30%). Esses dados são indicativos positivos à qualidade dos trabalhos e permitem inferir, ainda, a relevância científica do tema.

Tabela 2. Caracterização Geral-
Publicações Nacionais

Periódico	Qualis/ Capes
Estudos de Psicologia (Campinas)	A1
Psicologia em Estudo	A1
Psicologia: Reflexão e Crítica	A1
Ciência & Saúde Coletiva	A2
Revista de Administração Contemporânea (2)	A2
Revista: Psicologia Organizações e Trabalho	A2
Fractal: Revista de Psicologia	B1
Revista de Ciências da Administração	B1
Avaliação Psicológica	B1

Fonte: Elaborado pelos autores.

³ O Qualis-Capes é um sistema usado para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação no que se refere aos artigos publicados em periódicos científicos. A base utilizada para classificação foi o Qualis 2015 na área da Psicologia.

Quanto à área de conhecimento dos periódicos em que se veicularam as publicações, evidenciou-se que a maioria (68%) possui foco e escopo direcionados às Ciências Humanas, em especial à Psicologia. No entanto, considerou-se importante o fato de que 32% dos estudos foram publicados em periódicos de outras áreas

do conhecimento, o que indica o interesse pelo tema em outras ciências e se infere um potencial para a realização de atividades interdisciplinares em estudos e práticas futuras. A Tabela 3 demonstra a distribuição das publicações conforme a área de conhecimento dos periódicos aos quais estavam vinculadas.

Tabela 3. Distribuição da área de conhecimento dos periódicos

Área de conhecimento dos periódicos				
Área	Internacional	Nacional	Total	%
Ciências da Saúde	3	1	4	16%
Ciências Humanas	11	6	17	68%
Ciências Sociais Aplicadas	1	3	4	16%
Nacional	15	10	25	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Após analisar-se a área de conhecimento dos periódicos aos quais as publicações da amostra estavam vinculadas, foram também observadas as áreas centrais de pesquisa dos autores das publicações. Essa análise foi realizada por meio da pesquisa dos currículos dos 83 autores em bases virtuais de cadastro nacionais e internacionais. Os resultados demonstraram que a grande maioria dos autores, cerca de

76%, vinculam-se à área das Ciências Humanas, 24% são pesquisadores dos campos da Saúde, em especial Enfermagem, e 8% desenvolvem trabalhos voltados às Ciências Sociais Aplicadas, com destaque para a Administração. A Tabela 4 apresenta as áreas centrais de pesquisa e atuação dos autores, tanto das publicações internacionais quanto das nacionais.

Tabela 4. Áreas centrais de pesquisa/atuação dos autores

Áreas centrais de pesquisa/atuação dos autores				
Áreas	Internacional	Nacional	Total	%
Ciências da Saúde	2	2	4	16%
Ciências Humanas	12	7	19	76%
Ciências Sociais Aplicadas	1	1	2	8%
Total Geral	15	10	25	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Outra análise realizada se refere aos campos de pesquisa dos autores vinculados à área de Ciências Humanas. Essa análise é apresentada na Tabela 5 em que se verifica que a maioria deles está vinculada aos campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia Positiva, Psicologia do Desenvolvimento Humano e Enfermagem e Saúde Coletiva. Os resultados confirmam o interesse da Psicologia Organiza-

cional e do Trabalho pelo tema reforçado talvez pelo contexto econômico, político e social desafiador com o qual trabalhadores e organizações têm de lidar em seus cotidianos. Além disso, dados históricos referentes aos primeiros estudos sobre resiliência em Psicologia, realizados no campo da Psicologia do Desenvolvimento, confirmam o vínculo dos pesquisadores nacionais a essa área.

Tabela 5. Campo de pesquisa dos autores

Campo de pesquisa dos autores			
Campo autores	Internacional	Nacional	Total
Administração - Pesquisa mercadológica	0	1	1
Avaliação Psicológica	0	1	1
Comportamento Organizacional	1	0	1
Enfermagem / Saúde Coletiva	1	2	3
Interdisciplinar (História/Psicologia)	2	0	2
Medicina	1	0	1
Psico Oncologia	1	0	1
Psicologia Clínica	1	0	1
Psicologia do Desenvolvimento Humano	0	3	3
Psicologia Organizacional e do Trabalho	3	3	6
Psicologia Positiva	4	0	4
Psicologia Social	1	0	1
Total Geral	15	10	25

Fonte: Elaborado pelos autores.

O grande destaque para os resultados apresentados na Tabela 5 corresponde ao vínculo de 4 publicações internacionais com a Psicologia Positiva. Isso porque a Psicologia Positiva é uma ciência nova, ainda em desenvolvimento, que tem como premissa o estudo das virtudes e potencialidades humanas (Seligman, 2009).

Nessa nova ciência a resiliência também pode ser inserida pelo fato de tratar-se de uma característica positiva frente a situações negativas (Snyder & Lopes, 2009).

Por fim, percebe-se que a caracterização das publicações sobre resiliência no trabalho demonstra

maior incidência de estudos internacionais, mesmo tendo sido resgatados artigos de duas bases internacionais. Em sua maioria, esses estudos são de procedência norte-americana, dado que pode estimular a realização de novos estudos sobre o tema por pesquisadores brasileiros ou da América do Sul. Isso se faz mais relevante à medida que se levar em consideração os momentos políticos, econômicos e sociais adversos existentes nesses locais que exigem adaptação, flexibilidade e capacidade para lidar com as adversidades e tornam a resiliência no trabalho uma competência indispensável. Tal fato corrobora com o argumento de Pereira (2001, p. 87) que afirma que “uma das grandes apostas para o próximo milênio será tornar as pessoas mais resilientes e prepará-las para uma certa invulnerabilidade que lhes permita resistir a situações adversas que a vida proporciona (...)”.

A seguir são apresentados os dados referentes ao período de publicação dos estudos analisados nessa bibliometria.

Mapeamento do período das publicações

Os artigos analisados no presente estudo foram publicados no intervalo entre o ano 2000 e 2015. Em nível internacional, percebe-se que os anos de 2007 e 2012 foram os anos com maiores números de publicações (3 em cada), seguidos por 2014 e 2015 nos quais foram publicados dois artigos em cada ano. Em nível nacional, destaca-se a inexistência de publicações em periódicos nacionais antes de 2009 e em 2012 e 2013, sendo resgatadas publicações somente em 2010, 2011, 2014 e 2015, como se pode confirmar na Tabela 6.

Tabela 6. Período das publicações

Período das publicações			
Ano	Publicações internacionais	Publicações nacionais	Total
2000	1	0	1
2003	1	0	1
2007	3	0	3
2008	2	0	2
2009	1	0	1
2010	0	3	3
2011	0	3	3
2012	3	0	3
2013	1	0	1
2014	1	3	4
2015	2	1	3
Total	15	10	25

Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme apresenta a Tabela 6, evidenciou-se também que os estudos internacionais apresentaram frequência praticamente equilibrada ao longo do período de 2000 a 2015, tendo somente dois anos sem publicações, 2010 e 2011 respectivamente. Essa frequência indica que houve maior interesse sobre o tema resiliência no trabalho no exterior e que este interesse ainda permanece. Em nível nacional, embora não tenham sido resgatados estudos publicados em periódicos nacionais antes de 2010, cabe esclarecer que Barlach, Limongi-França e Malvezzi, pesquisadores brasileiros, tiveram um artigo publicado em revista internacional no ano de 2008 permitindo concluir que o interesse no tema era presente entre os pesquisadores brasileiros.

Identificaram-se diferenças entre os estudos mais antigos e os mais recentes em termos das compreensões etimológicas (origem da palavra) sobre resiliência no trabalho e de sua origem científica. Nas publicações de 2000 a 2008, evidenciou-se ausência de contextualização etimológica do construto (Ablett & Jones, 2007; Howard, 2008; Meek et al., 2003; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Wanberg & Banas, 2000; Youssef & Luthans, 2007). Nas publicações internacionais mais recentes (Fletcher & Sarkar, 2013; Robertson, Cooper, Sarkar & Curran, 2015), a contextualização etimológica se baseia no Dicionário Oxford de Inglês, no qual a expressão deriva do verbo latino *resilire*, com significado de “saltar para trás” e como “a capacidade de resistir ou recuperar rapidamente de condições difíceis” (Soanes & Stevenson de 2006, p. 1498). Em estudos nacionais mais recentes, os autores localizam e relacionam o construto a partir da Física caracterizando-o como a capacidade de um corpo físico de absorver energia quando elasticamente deformado e, em seguida, devolver essa energia quando descarregado, retornando à posição original (Belancieri, Beluci, Silva &

Gasparelo, 2010; Carvalho, Teodoro & Borges, 2014; Resende et al., 2010; Ribeiro et al., 2011; Santos & Moreira, 2014).

Compreende-se como importante tal contextualização, tendo em vista que a localização etimológica e a discussão histórica do fenômeno, que de certo modo ainda é novo, orientam a sua caracterização e conferem delimitação e orientação teórica à realização estudos. Em alguns estudos (Burnes, Long, & Schept, 2012; García & Calvo, 2012; Howard, 2008; Siu et al., 2009), percebe-se que houve algumas confusões na compreensão da resiliência como fenômeno. Nesses estudos os autores a contextualizam de modo sinônimo a outros fenômenos como a elasticidade humana e a recuperação de estresse psicológico, fato que pode ser justificado pela ausência de aspectos conceituais e históricos centrais.

Além da compreensão histórica sobre o tema, a caracterização metodológica dos estudos foi outro aspecto analisado neste estudo e é apresentada a seguir.

Caracterização metodológica das publicações

Quanto à caracterização metodológica das publicações, apresentada na Tabela 7, identificou-se a prevalência de estudos empíricos (72%) que se fundamentam por dados de experiências e prezam pela aproximação ao contexto investigado. Tal dado permite inferir a primazia pela compreensão da resiliência no trabalho experimentalmente. Ao mesmo tempo, considerando-se a vinculação do tema à Psicologia Positiva, campo ainda jovem de conhecimentos, o empirismo pode favorecer as formulações teóricas que possibilitem uma melhor compreensão sobre o tema, além de conduzir a debates conceituais e ao seu aprofundamento.

Tabela 7. Caracterização metodológica das publicações

Caracterização das pesquisas/método	Internacional	Nacional	Total	%
Empíricas - Pesquisa de campo	10	8	18	72%
Misto (quanti-quali)	2	0	2	---
Quantitativa	3	4	7	---
Qualitativa	4	2	6	---
Validação de Instrumento de Medida	1	2	3	---
Teóricas - Revisão de literatura	5	2	7	28%
Total	15	10	25	100%

Fonte: Elaborado pelos autores.

No que se refere às abordagens de pesquisa utilizadas, evidenciou-se 7 estudos realizados pela abordagem quantitativa de pesquisa os quais compreendem os estudos de Wanberg e Banas (2000); Youssef e Luthans (2007); Belancieri et al. (2010); Resende et al. (2010); Rowe, Bastos e Pinho (2011); Carvalho, Borges, Vikan e Hjemdal (2011) e García e Calvo (2012). De modo geral, nesses estudos houve a utilização de questionários e escalas como instrumentos de coleta de dados de modo que a análise foi realizada por meio de *softwares* estatísticos.

Entre os estudos citados, entende-se como significativo destacar o estudo realizado por Youssef e Luthans (2007) no qual os autores realizaram pesquisa junto a trabalhadores de diversos ramos organizacionais. O estudo foi realizado em duas fases contando com uma amostra representativa de 1.264 trabalhadores. Nesse estudo os autores apresentaram a compreensão de resiliência no trabalho como sendo a capacidade humana de lidar também com eventos positivos que envolvam progresso ou maior responsabilidade, necessidade de superação e adaptação, e não só a vivência de eventos negativos e adversidades. Os autores também demonstraram que há indicadores de

desempenho, satisfação, felicidade no trabalho e comprometimento organizacional relacionados aos níveis de resiliência contribuindo com a apresentação de formas para mensurar a resiliência no trabalho e relacioná-la a outros fenômenos que ocorrem no ambiente laboral e nas organizações. Tais compreensões são referenciadas na maior parte dos estudos subsequentes e conferiram avanços teórico-conceituais ao construto.

Considera-se relevante destacar ainda a pesquisa quantitativa de Carvalho et al. (2011) por trazer uma contribuição importante ao identificar que a resiliência contribuiu significativamente para explicar os resultados da socialização organizacional constituindo-se em um mecanismo de proteção dos trabalhadores diante de fatores estressantes e reforçando a importância de trabalhar-se a autoeficácia dos trabalhadores iniciantes. A pesquisa foi desenvolvida com uma amostra de 135 novos servidores docentes e técnicos-administrativos de universidades, sendo 72 deles brasileiros e 63 noruegueses, comparando-se a capacidade preditiva da resiliência em relação à socialização organizacional por meio da Escala de Resiliência em Adultos.

Já as pesquisas empíricas realizadas sob abordagem qualitativa foram as de Ablett e Jones (2007), Barlach et al. (2008), Fletcher e Sarkar (2012), Minello e Scherer (2014), Santos e Moreira (2014) e Yuen, Wong, Holroyd & Tang (2014). A principal estratégia de investigação utilizada pelos autores foi a realização de entrevistas e, em seguida, a aplicação de escalas. Destes estudos, considera-se importante destacar a contribuição do trabalho de Barlach et al. (2008) que consideraram a resiliência como a capacidade de construir soluções criativas frente a crises ou adversidades que possibilitem adaptação e superação. Desse modo, além do controle acerca de uma situação, a resiliência envolve um determinado reforço para que o indivíduo possa buscar novos resultados pessoais e profissionais relacionados ao trabalho e à equipe.

Os estudos mistos, por sua vez, foram realizados por Siu et al. (2009) e Meek et al. (2003). Houve ainda investigações com o objetivo de se testarem modelos e se validarem instrumentos ou escalas sobre resiliência, como é o caso das pesquisas de Luthans et al. (2007), Carvalho et al. (2014) e Gomide Júnior, Silvestrin e Oliveira (2015).

No que se refere às pesquisas não-empíricas caracterizadas por não apresentarem dados de realidade, percebe-se que elas tiveram como foco a revisão e a análise da literatura. Essas pesquisas foram menos recorrentes compondo 28% dos estudos analisados. Verificaram-se revisões de literatura sobre a importância da resiliência, por exemplo, no que se refere ao trabalho de psicólogos (Howard, 2008) e de crianças em situação de trabalho infantil (Libório & Ungar, 2010), além de duas publicações recentes. Uma dessas publicações apresenta um modelo teórico para resiliência (Rees, Breen,

Cusack & Hegneyand, 2015) e a outra revisa os estudos que tratam de treinamentos que visam desenvolver a resiliência dos trabalhadores de modo que esses treinamentos eram realizados em contextos organizacionais (Robertson et al., 2015).

A análise metodológica das publicações analisadas demonstra que a maioria dos estudos sobre resiliência no trabalho em Psicologia (7) foram pesquisas empíricas de abordagem quantitativa, seguidas pela abordagem qualitativa (6) e por estudos teóricos (7). O fato de 72% das publicações analisadas se tratarem de estudos empíricos atenta para uma realidade distinta da apresentada por Martins (2015). A autora afirma que ainda há uma lacuna na literatura no que diz respeito a estudos empíricos que relacionem o construto com outros fenômenos que ocorrem no trabalho. Porém, a análise das 25 publicações que compuseram a amostra do presente estudo demonstra maior incidência de estudos empíricos que relacionam a resiliência no trabalho com outros fenômenos como a socialização, o desempenho, o *burnout*, o bem-estar e a satisfação.

Por meio das análises feitas, percebe-se ainda uma oportunidade metodológica para as futuras pesquisas sobre o tema e para a utilização da abordagem qualitativa e da utilização de entrevistas em profundidade. Estudos com esse enfoque poderão auxiliar na descrição do comportamento resiliente, além de permitir que sejam esclarecidos fatos sobre a sua construção e de como pode ser promovido nos ambientes de trabalho e das organizações. Destaca-se, nesse sentido, a utilização do método de história de vida que permite verificar a questão da singularidade de um ser humano em relação ao contexto social e histórico no qual está inserido (Goldenberg, 2013).

Com vistas a melhor caracterizar as pesquisas empíricas realizadas sobre resiliência no trabalho, analisou-se também os públicos por elas utilizados. Trata-se do que será apresentado a seguir.

Caracterização do público

Os participantes pesquisados nos estudos empíricos analisados foram diversos em termos de suas atuações profissionais de modo que estiveram presentes membros do clérigo (Meek et al.,

2003), enfermeiros (Ablett & Jones, 2007; Manzano & Calvo, 2012; Siu et al., 2009), executivos (Barlach et al., 2008), aposentados (Resende et al., 2010), servidores públicos (Carvalho et al., 2011), professores (Rowe et al., 2011), atletas (Fletcher & Sarkar, 2012), empreendedores (Minello & Scherer, 2014) e profissionais do sexo (Yuen et al., 2014). A Tabela 8 apresenta a caracterização do público pesquisado nos estudos empíricos.

Tabela 8. Caracterização do público pesquisado nos estudos empíricos

Público pesquisado nos estudos empíricos			
Público	Internacional	Nacional	Total
Docentes do ensino Superior	0	1	1
Esportistas olímpicos	1	0	1
Executivos	2	1	3
Idosos	0	1	1
Membros do clero	1	0	1
Servidores Públicos	0	2	2
Trabalhadores da área da saúde	3	2	5
Trabalhadores de diversas áreas	1	1	2
Trabalhadores diversos ramos	1	0	1
Trabalhadores do sexo	1	0	1
Total Geral	10	8	18

Fonte: Elaborado pelos autores.

Evidencia-se que os estudos sobre resiliência no trabalho tiveram o enfoque inicial à superação de eventos traumáticos e superação de crises (Barlach et al., 2008). Desse modo, são recorrentes estudos junto a públicos que possam estar expostos a eventos estressores em seu cotidiano. Verificou-se, conforme consta na Tabela 8, que as investigações com trabalhadores da área da Saúde, trabalhadores do sexo, docentes, executivos e idosos tiveram em comum o enfoque à vulnerabilidade entendida em suas atividades.

Além disso, mesmo nos estudos em que as situações difíceis não são enfatizadas, há pouca ênfase na forma utilizada pelos indivíduos para lidarem com eventos positivos de seu trabalho.

Quanto aos estudos teóricos, também foram identificados recortes de revisão bibliográfica em grupos específicos tendo por orientação a vulnerabilidade de algumas atividades, tal como o trabalho de profissionais do sexo, o trabalho infantil e o trabalho no campo da saúde mental.

Isso leva a crer que a resiliência, mesmo nos estudos mais recentes, ainda tende a ser concebida muito mais pela superação dos aspectos negativos do que como uma forma de vivenciar as mudanças positivas. Tais constatações, tanto dos estudos empíricos como não empíricos, podem ser entendidas como oportunidades para pesquisas futuras.

No início do presente trabalho foi possível perceber que na maioria das compreensões de resiliência se refere a um processo adaptativo no qual o indivíduo, grupo ou organização utiliza mecanismos positivos para superar e fortalecer-se por meio de uma experiência ou evento adverso. A este respeito, Martins (2015) oferece uma importante argumentação ao dizer que, mesmo diante de várias definições e nenhuma ser claramente estabelecida, confusões teóricas com outros termos como invulnerabilidade e enfrentamento (*coping*), que estavam presentes na literatura sobre resiliência, já foram esclarecidas ao longo do tempo por meio de publicações sobre o assunto.

No entanto, discute-se que os estudos atuais devem fornecer dados e esclarecimentos que visem a evitar futuras confusões teóricas e auxiliem no desenvolvimento e fortalecimento de novos estudos sobre resiliência no trabalho. Por esse motivo, apresentam-se a seguir as compreensões sobre resiliência utilizadas nas publicações analisadas, além de um resumo das suas contribuições para estudos futuros.

Compreensões sobre resiliência no trabalho e contribuições dos estudos analisados

Acerca das compreensões sobre resiliência no trabalho utilizadas nos estudos analisados e as principais contribuições dos estudos, elaborou-se a Tabela 9. Nela são apresentados os 25 artigos juntamente com as compreensões sobre resiliência que basearam a construção do estudo e os aspectos entendidos como de maior relevância para a construção de novos estudos sobre o tema.

Tabela 9. Resumo com as compreensões sobre resiliência e principais contribuições dos estudos

Autores	Compreensões sobre resiliência no trabalho utilizadas	Principais contribuições dos estudos
Wanberg & Banas (2000)	Apresentam as características da resiliência no trabalho como sendo: a autoestima, o otimismo e o controle percebido.	Defendem que o comportamento resiliente está significativamente relacionado à aceitação das mudanças no trabalho e não à visão positiva das mudanças.
Meek et al, (2003)	Entendem a resiliência relacionada às intenções pessoais dos trabalhadores de manter o equilíbrio na vida e desenvolver relacionamentos saudáveis.	A espiritualidade é um elemento importante aos comportamentos resilientes no trabalho; ao mesmo tempo, é importante a intencionalidade da escolha por um trabalho.
Luthans et al. (2007)	Compreendem que resiliência está relacionada aos traços pessoais positivos, juntamente com otimismo, a autoeficácia e a esperança.	A resiliência permite não só a recuperação reativa, mas também a aprendizagem proativa e o crescimento pessoal por meio de desafios conquistados.
Ablett & Jones (2007)	Pessoas resilientes mantêm uma sensação de bem-estar e podem ser mais propensas a trabalhar no campo da saúde, especificamente com cuidados paliativos.	As conclusões obtidas sugerem implicações para a formação de pessoal e apoio à medida que os fatores que promovem a resiliência (resistência psicológica e um forte senso de coerência) poderiam ser desenvolvidos por meio de programas de treinamento de pessoal.

Autores	Compreensões sobre resiliência no trabalho utilizadas	Principais contribuições dos estudos
Youssef & Luthans (2007)	A resiliência entendida como a capacidade de uma pessoa recuperar-se das adversidades, conflito e fracasso ou, até mesmo de eventos positivos, do progresso e do aumento da responsabilidade.	A gestão organizacional que incentiva os aspectos positivos facilita a resiliência no trabalho de modo preventivo. Os autores refutam a ideia de que a resiliência deva ser a “reação” a uma adversidade. Entendem o fenômeno como um processo de preparação para enfrentar as adversidades sem que as pessoas se abalem devido a isso.
Barlach et al. (2008)	O termo resiliência no contexto do trabalho nas organizações se refere à existência ou à construção de recursos adaptativos de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho em um ambiente em transformação, permeado por inúmeras formas de rupturas.	Ratificam a necessidade de estimular a discussão e construção de valores, espaços organizacionais e práticas inovadoras para sustentar ações de proteção de saúde física, psicológica, social e organizacional no âmbito dos processos adaptativos das pessoas e organizações.
Howard (2008)	As intervenções destinadas a promover a resiliência podem incluir o desenvolvimento de recursos e competências de um indivíduo, favorecidos por processos de mentoring, coaching ou aconselhamento de carreira.	A prática de supervisão clínica oferece um veículo para construir resiliência em formas significativas. Salienta que a supervisão clínica deve orientar-se a uma abordagem positiva que favoreça a resiliência e, por conseguinte, o bem-estar dos envolvidos.
Siu et al. (2009)	A resiliência está positivamente relacionada à satisfação no trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e qualidade de vida; e negativamente relacionada a sintomas físicos/ psicológicos e lesões no trabalho.	Os autores discutem a falta de medidas objetivas que avaliem a resiliência no trabalho e apresentam uma proposta de escala.
Libório & Ungar (2010)	A resiliência é entendida como uma característica desenvolvida por meio das demais características apresentadas por um indivíduo, tal como o bem-estar, os sentimentos de empoderamento, as estratégias de coping, a aprendizagem, o desenvolvimento de competências profissionais, a coragem e a confiança.	O próprio ato de trabalhar, mesmo em condições inadequadas, auxilia as pessoas no desenvolvimento de características positivas como a resiliência.
Resende et al. (2010)	Apresentam a noção de resiliência no trabalho como um processo individual no qual cada pessoa desenvolve a sua forma de lidar com dificuldades surgidas ao longo da vida.	Defendem que há uma correlação positiva entre desenvolver um trabalho que dê prazer e a resiliência.
Belancieri et al. (2010)	Os autores propõem que para ser resiliente as emoções precisam ser expressas de maneira adequada, sejam elas positivas, sejam elas negativas.	Entendimento de que a resiliência precisa ser estudada contextualmente, não somente com os trabalhadores, mas também nas instituições e nos grupos.
Ribeiro et al. (2011)	Compreendem que o indivíduo resiliente se coloca como protagonista de sua existência. Destarte, em muitas situações em que um sujeito se adapta a demandas e contextos organizacionais, essa adaptação pode não ser uma adaptação ativa, que produz significação para este trabalhador, e, portanto, pode produzir um empobrecimento de suas relações, do significado de seu trabalho e, inclusive, o adoecimento e conseqüente afastamento do ambiente de trabalho.	Apresenta uma proposta de diferenciação entre resiliência e subserviência de forma que a resiliência não seja compreendida como uma adaptação total dos indivíduos aos contextos da organização, como uma submissão a todos os fatores presentes nesta, sejam eles de proteção, sejam eles de risco. O psicólogo do trabalho pode contribuir para a promoção de um contexto de trabalho saudável em que o uso da resiliência por parte dos trabalhadores auxilie a sua proteção e a promoção de sua saúde.
Carvalho et al. (2011)	Discutem-se as dimensões da Escala de Resiliência para Adultos como definição operacional por meio da qual estabelecem hipóteses sobre seis fatores que influenciam na resiliência no trabalho: a percepção de si mesmo; o futuro planejado; a competência social; o estilo estruturado; a coesão familiar e os recursos sociais.	Os resultados da pesquisa demonstraram, de modo geral, que os fatores de resiliência contribuíram significativamente para a socialização organizacional.
Rowe et al. (2011)	Apresentam a resiliência como um dos fatores do comprometimento de carreira.	Em pesquisa junto ao público docente de ensino superior, evidenciaram que a resiliência é a capacidade de superar todos os problemas profissionais e, mesmo assim, de perceber a atuação como algo recompensador.

Autores	Compreensões sobre resiliência no trabalho utilizadas	Principais contribuições dos estudos
Fletcher & Sarkar (2012)	Entendem a resiliência como um traço de personalidade, por isso as características ou diferenças precisam ser reconhecidas individualmente para a manutenção do funcionamento saudável do indivíduo.	O estudo com esportistas olímpicos possibilitou que o fenômeno da resiliência no trabalho emergisse como um tema importante para o desenvolvimento de altos níveis de realização, respectivamente.
Burnes et al. (2012)	Compreendem a resiliência como um dos fatores que permite que o indivíduo se mantenha saudável e seja capaz de buscar e receber assistência formal (assistência médica e jurídica) e informal (apoio emocional da família e dos amigos).	Os autores, por meio de revisão teórica, apresentaram a compreensão da resiliência como um dos constructos psicológicos que mais influenciam os trabalhadores ajudando-os a manter sua saúde mesmo que possam ter contato com ambientes e condições adversas.
García & Calvo (2012)	Os autores propõem o conceito de resiliência enquanto uma força de proteção, que pode evitar a exaustão emocional do indivíduo.	Orientam para a ênfase nos aspectos positivos dos indivíduos por parte da gestão organizacional para que as emoções positivas possam atuar como um “amortecedor” em caso de adversidade.
Fletcher & Sarkar (2013)	Apresentam a concepção de resiliência como uma “dimensão” importante à vida humana e que precisa ser desenvolvida positivamente, com outras características pessoais, o que viria a facilitar as relações humanas (em todos os âmbitos, incluindo o trabalho).	Os autores sugerem estratégias de educação que partam de iniciativas governamentais para que a resiliência seja uma dimensão desenvolvida entre as pessoas.
Santos & Moreira (2014)	Apresentam a resiliência no trabalho como uma característica específica que permite ao indivíduo recuperar-se para manter o foco no futuro independentemente dos acontecimentos desestabilizadores, das condições difíceis e de eventuais traumas graves.	O estudo contribui para a compreensão da importância de políticas organizacionais que auxiliem na compreensão da resiliência a fim de sensibilizar os profissionais e oferecer suporte para suas demandas pessoais e profissionais.
Minello e Scherer (2014)	Compreendem que a característica resiliente se relaciona ao estilo de enfrentamento ou mecanismo de defesa de atuação de um indivíduo que lhe confere o (des)equilíbrio diante de situações de adversidade.	O estudo contribui para a discussão sobre a resiliência no trabalho de empreendedores.
Carvalho et al. (2014)	Os autores propõem que a resiliência no trabalho depende: dos riscos que podem ser representados pelas situações de tensão, pressão e mudança presentes no meio organizacional; dos mecanismos de proteção que se dariam não somente em virtude das características pessoais dos trabalhadores, mas também das condições do meio, em termos de suporte social dos colegas de trabalho, do suporte organizacional (provisto pela estrutura de poder da organização, divisão das atribuições, seu dinamismo funcional, infraestrutura material etc.) e do apoio dos familiares (recursos intra e extraorganizacionais).	O estudo contribui para a compreensão da resiliência como um processo sendo um atributo pessoal que recebe influência do contexto. Por isso, os atributos pessoais devem ser considerados na sua relação com a percepção do trabalhador sobre aspectos do contexto do trabalho e das organizações, como o suporte organizacional, as condições de trabalho, o estilo e estrutura organizacional, suas relações de poder e o mercado de trabalho para as ocupações.
Yuen et al. (2014)	Os processos de resiliência no trabalho em grupos vulneráveis (no caso, trabalhadoras do sexo) foram em grande parte impulsionados e mantidos de forma dependente de agentes externos (comunidade, família, amigos).	O reconhecimento das emoções negativas possibilita aos indivíduos utilizarem os seus pontos fortes pessoais para facilitar o processo de resiliência no trabalho (sua capacidade, segurança pessoal e o otimismo) possibilitando a adaptação e permanência em trabalhos considerados vulneráveis.
Gomide Júnior et al. (2015)	Os autores defendem que a resiliência é um antecedente do bem-estar no trabalho conferindo o caráter de ajustamento e adaptação.	Propõem a resiliência como variável com características estáveis, pouco influenciada por condições externas ao indivíduo cuja avaliação tende a ser minimamente atemporal e não sendo influenciada diretamente pelo suporte organizacional.

Autores	Compreensões sobre resiliência no trabalho utilizadas	Principais contribuições dos estudos
Robertson et al. (2015)	Os achados desta revisão teórica indicam que programas de treinamento de resiliência para os trabalhadores podem ter consequências benéficas para a saúde mental e bem-estar subjetivo, mas também podem aumentar o estresse, a depressão, a ansiedade e o humor/afeto/emoção negativa que parecem particularmente sensíveis a intervenções em resiliência intervenção.	Afirmam que a atenção à resiliência no trabalho pode ser o centro das estratégias em Gestão de Pessoas e na Psicologia do Trabalho não somente para aumentar a produtividade, mas também para promover o bem-estar e o envolvimento dos trabalhadores.
Rees et al. (2015)	O texto de revisão teórica apresenta discussão crítica sobre a dificuldade de compreender-se e mensurar a resiliência no trabalho propondo um modelo teórico para a sua compreensão.	Os autores propõem um modelo para a compreensão da resiliência no trabalho, mediado pela relação entre neuroticismo, mindfulness, autoeficácia, enfrentamento e ajustamento psicológico.

Fonte: Elaborado pelos autores.

As compreensões sobre resiliência utilizadas pelos artigos demonstram que em sua maioria tratam a resiliência como um processo, uma capacidade humana construída pela interação do indivíduo com o meio. Além disso, percebe-se que em todos os estudos empíricos a resiliência é relacionada a outros fenômenos humanos que ocorrem nos contextos organizacionais e de trabalho. Esses dados oferecem um avanço no estudo sobre resiliência à medida que utilizam uma perspectiva processual e não de traço de personalidade muito presente nos estudos iniciais realizados em Psicologia sobre o tema.

Verificou-se também que em nenhum dos estudos empíricos foi discutido sobre a relação de como se construíram os comportamentos resilientes e de como eles ocorrem nas situações adversas e nas situações positivas no trabalho, como nos casos de promoção ou ascensão salarial ou de cargo. Embora a maioria dos estudos depreenda que a resiliência no trabalho pode ser aprendida, evidenciou-se, ainda, a escassez de esclarecimentos sobre os fatores que interferem ou contribuem para esse processo. Por conseguinte, alguns textos apresentam de modo parcial, ou não apresentam, formas de como as

organizações poderiam, por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas, fomentar a construção ou o aprendizado de comportamentos resilientes, sendo que a responsabilidade de tal comportamento é direcionada unicamente ao trabalhador. Nessa direção, considera-se importante apontar a necessidade de novas investigações acerca do tema.

Outro aspecto relevante acerca das contribuições dos estudos foi a indissociabilidade contextual do tema. Isso significa que não há como falar do contexto do trabalho sem pensar as organizações contemporâneas e, nestes dois, o fenômeno da resiliência é um aspecto central à manutenção da saúde mental do trabalhador e, ao mesmo tempo, ao alcance dos resultados esperados pelas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do aumento das publicações sobre resiliência no trabalho, percebe-se que ainda existem algumas lacunas na literatura sobre o tema. Dentre elas, destaca-se a falta de estudos que visem a descrever o comportamento resiliente no trabalho e forneçam argumentos

de como ele pode ser construído. Além disso, embora os estudos analisados tenham evidenciado que a perspectiva da resiliência como traço de personalidade vem sendo superada, ainda há espaço para o desenvolvimento de pesquisas que explorem o caráter processual da resiliência, expliquem os fatores que interferem na sua construção ao longo da vida dos seres humanos e demonstrem os seus benefícios na manutenção e promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Destaca-se também que, embora a ênfase na busca de literatura realizada nesse estudo tenha sido a Psicologia, dados de diversas outras áreas foram resgatados, o que permite inferir a relevância e a interdisciplinaridade do tema. No entanto, como no exemplo das pesquisas da área da Saúde Coletiva e da Administração, identificou-se a ausência da participação de pesquisadores da Psicologia. Desse modo, embora o tema seja de interesse a várias Ciências, acredita-se carecer de aproximações entre os pesquisadores para que os estudos sejam interdisciplinarmente construídos.

Um ponto interessante da análise ora realizada se refere à falta de discussão etimológica e histórica sobre o construto, o que levou alguns estudos a equívocos teóricos. Esses equívocos são marcados pelo tratamento da resiliência como sinônimo de resistência ao estresse e elasticidade psicológica. Desse modo, ainda que tenha havido um aumento das publicações sobre o fenômeno, entende-se que ainda há aspectos centrais a serem resgatados e considerados teoricamente e que poderão auxiliar na evolução científica sobre resiliência no trabalho.

Evidenciou-se que o estado da arte referente aos estudos sobre resiliência no trabalho é

composto por pesquisas que se diferem tanto pela perspectiva teórica utilizada quanto pela abordagem metodológica e pelo público pesquisado. Nesse sentido, ainda é evidente a predominância de estudos de abordagem quantitativa e voltados a profissões que têm como premissa o enfrentamento de grandes dificuldades, a exemplo dos profissionais da saúde, executivos e prostitutas. Tal fato fornece uma importante discussão: seriam as demais profissões isentas de dificuldades ou toda e qualquer atividade profissional pressupõe o enfrentamento de situações difíceis e desafios? A resposta a esse questionamento pode ser elaborada por meio de estudos que atentem para as mais diversas profissões, pois, partindo-se do pressuposto de que o mundo do trabalho tem se modificado rapidamente, exigido novas competências e, acima de tudo, flexibilidade por parte do trabalhador, perceber-se-á que a resiliência é uma capacidade necessária a todos.

Por fim, a principal limitação deste estudo diz respeito à busca na base de dados Capes que, muito embora contemple os maiores bancos de dados científicos do mundo, poderia ser realizada concomitantemente em outras bases no intuito de maior refinamento da pesquisa. Entende-se, no entanto, que os indicadores bibliométricos apresentados possibilitam o delineamento, a caracterização e a compreensão do construto por meio da comparação entre estudos produzidos em diversos locais do mundo, bem como das transformações em sua compreensão ao longo do tempo. Os resultados aqui obtidos podem instrumentalizar pesquisas futuras em outras bases de dados que complementem estes achados.

REFERÊNCIAS

- Ablett, J. R., & Jones, R. S. P. (2007). Resilience and well-being in palliative care staff: a qualitative study of hospice nurses' experiences of work. *Psycho-Oncology*, 16, 733-740, doi: 10.1002/pon.1130
- Anthony, E. J. (1974). The syndrome of the psychologically invulnerable child. In E. J. Anthony & C. Koupernik (Eds.), *The child in his family: Children at psychiatric risk* (pp. 529-545). New York: Wiley.
- Argyris, C. (1993). *On Organizational Learning*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Barlach, L., Limongi-França, A. C., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 101-112, doi: 10.1590/S1413-73722011000400013.
- Belancieri, M. F., Beluci, M. L., Silva, D. V. R. da, & Gasparelo, E. A. (2010). A resiliência em trabalhadores da área da enfermagem. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27(2), 227-233, doi: 10.1590/S0103-166X2010000200010.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., & Malvezzi, S. (2010). Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 15(3), 281-289, doi: 10.1590/S1413-294X2010000300008.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Am Psychol*, 59(1):20-8, doi: 10.1037/0003-066X.59.1.20.
- Bonanno, G. A. (2005). Resilience in the face of loss and potential trauma. *Current Directions in Psychological Science*, 14(3), 135-138, doi: 10.1111/j.09637214.2005.00347.x.
- Burnes, T. R., Long, S. L., & Schept, R. A. R. (2012). Resilience-Based Lens of Sex Work: Implications for Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(2), 137-144, doi: 10.1037/a0026205.
- Campos, M. (2003) Conceitos atuais em bibliometria. *Arquivos Brasileiros de Oftalmologia*, 66, 18-22.
- Carvalho, V. D, Teodoro, M. L. M., & Borges, L. O. (2014). Escala de Resiliência para Adultos: aplicação entre servidores públicos. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 287-295. Recuperado em 31 de dezembro de 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200016&lng=pt&tng=pt.
- Carvalho, V. D. de, Borges, L. O., Vikan, A., & Hjemdal, O. (2011). Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 815-833, doi:10.1590/S1415-6552011000500003.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes. (2016). Sistema de classificação da produção intelectual – Qualis. Recuperado em 20 nov. 2016: <<http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/classificacao-da-producao-intelectual>>.
- Deslandes, S. F., & Silva, A. A. M. da. (2013). Revisão por pares: crise de demanda ou mudança de valores? *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 29(3):421-423.
- Ensslin, L., Ensslin, S. R., & Pinto, H. M. (2013). Processo de investigação e análise bibliométrica: avaliação da qualidade dos serviços bancários. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(3), 325-349, doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552013000300005>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2012). A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions. *Psychology Of Sport And Exercise*, 13(5), 669-678, doi:10.1016/j.psychsport.2012.04.007.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience A Review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23, doi: 10.1027/9040/a000124.
- García, G. M., & Calvo, J. C. A. (2012). Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience. *International Nursing*

- Review*, 59(1), 101-107, doi: 10.1111/j.1466-7657.2011.00927.x.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Goldenberg, M. (2013). *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 107p.
- Gomide Júnior, S., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, Á. F. (2015). Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), pp. 19-29, doi: 10.17652/rpot/2015.1.349.
- Guedes, V. L. S., & Borschivier, S. (2005). Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica. In: *VI Encontro Nacional de Ciência da Informação*. Anais eletrônicos. Salvador. Recuperado em 14 nov. 2016: <http://www.cinform.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf>.
- Holling, C. S. (1996). Engineering resilience versus ecological resilience. In P. C. Schulze, editor. *Engineering within ecological constraints*. National Academy Press, Washington, D.C., USA.
- Howard, F. (2008). Managing stress or enhancing wellbeing? Positive psychology's contributions to clinical supervision. *Australian Psychologist*, 43, 105-113, doi: 10.1080/00050060801978647.
- Libório, R. M. C., & Ungar, M. (2010). Children's labour as a risky pathways to resilience: children's growth in contexts of poor resources. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(2), 232-242, doi: 10.1590/S0102-79722010000200005
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706, doi: 10.1002/job.165.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60, 541-572, doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50, doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007.
- Mallak, L. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations. *Health Manpower Management*, 24(1), 148-152, doi: 10.1108/09552069810215755.
- Martins, M. C. F. (2015). Resiliência no trabalho. In: P. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade. (orgs). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 581-587.
- McLarnon, M. J. W., & Rothstein, M. G. (2013). Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 63-73, doi: 10.1027/1866-5888/a000084.
- Meek, K. R., McMinn, M. R., Brower, C. M., Burnett, T. D., McRay, B.W., Ramey, M. L., ... Villa, D. D. (2003). Maintaining personal resiliency: lessons learned from evangelical protestant clergy. *Journal of Psychology and Theology*, 31(4), 339-347, doi: 0091-6471/410-730
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I.M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional: una revisión teórica. *Aloma: revista de psicología, ciencias de l'educació i de l'esport*, 31(2), 13-24. Recuperado em 31 dezembro de 2016, de <http://www.revistaaloma.net/index.php/aloma/article/view/197/130>
- Minello, I. F., & Scherer, I. B. (2014). Características resilientes do empreendedor associadas ao insucesso empresarial. *Revista de Ciências da Administração*, 16(38), 228-245, doi: 10.5007/2175-8077.2014v16n38p228.
- Oliveira, A. A. S., Lima, C. S. L., & Morais, K. K. C. (2016). *Bibliometria e metassíntese de estudos sobre trabalho publicados na revista Psicologia & Sociedade*. *Psicologia & Sociedade*, 28(3), 572-581, doi: 10.1590/1807-03102016v28n3p572.

- Pereira, A. M. S. (2001). Resiliência, personalidade, stress e estratégias de coping. In: Tavares, J. (org.) *Resiliência e educação*. São Paulo: Cortez. pp. 77-94.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegneyand, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6(73), doi: 10.3389/fpsyg.2015.00073.
- Resende, M. C. de, Ferreira, A. A., Naves, G. G., Arantes, F. M. S., Roldão, D. F. M., Sousa, K. G., ... Abreu, S. A. M. (2010). Envelhecer atuando: bem-estar subjetivo, apoio social e resiliência em participantes de grupo de teatro. *Fractal: Revista de Psicologia*, 22(3), 591-608, doi: 10.1590/S1984-02922010000900010.
- Ribeiro, A. C. A., Mattos, B. M. de, Antonelli, C. S., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2011). Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 623-633, doi: 10.1590/S1413-73722011000400013.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 533-562, doi: 10.1111/joop.12120.
- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992, doi: 10.1590/S1415-6552011000600002.
- Santos, R. A. dos, & Moreira, M. C. N. (2014). Resilience and death: the nursing professional in the care of children and adolescents with life-limiting illnesses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4869-4878, doi: 10.1590/1413-812320141912.18862013.
- Schein, E. (1993). On dialogue, culture and organizational learning. *Organizational Dynamics*, 22(2), 40-51, doi: 10.1016/0090-2616(93)90052-3.
- Siu, O., Hui, C., Phillips, D., Lin, L., Wong, T., & Shi, K. (2009). A study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress. *Journal Of Research In Personality*, 43(5), 770-776, doi: 10.1016/j.jrp.2009.06.008.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Soanes, C., & Stevenson, A. (2006). *Oxford dictionary of English* (2nd Ed). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Tavares, J. (2001). A resiliência na sociedade emergente. Em J. Tavares (Org.), *Resiliência e educação* (pp.43-76). São Paulo: Cortez.
- Tonon, L., Camillis, P. K., Marques, J. R., & Grisci, C. L. I. (2013). Trabalho, arte e a vivência de dilemas contemporâneos. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 14(1), 1-19, doi: 10.18391/qualitas.v14i1.1664.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal Applied of Psychology*, 85(1), 132-142, doi: 10.1037//0021-9010.85.1.13 2.
- Werner, E. E., & Smith, R.S. (1992). *Overcoming the odds: High-risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33 (5), 774-800, doi: 10.1177/0149206307305562.
- Yuen, W. W., Wong, W. C., Holroyd, E., & Tang, C. S. (2014). Resilience in Work-Related Stress Among Female Sex Workers in Hong Kong. *Qualitative Health Research*. 24(9), 1232-1241, doi: 10.1177/1049732314544968.
- Yunes, M. A. M. & Szymanski, H. (2001). Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas. Em J. Tavares (Org.), *Resiliência e educação* (pp. 13-42). São Paulo: Cortez.