



Resiliência no trabalho: Revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional

Gisela Demo^{1, a}, Áurea de Fátima Oliveira^b, Ana Carolina Costa^a

Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil^a, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil^b

Palavras-chave:

resiliência no trabalho;
revisão bibliométrica
sistemática;
produção nacional.

Resumo

O contexto moderno de trabalho exige que o trabalhador seja flexível e capaz de se adequar constantemente a novas exigências e desafios, ou seja, um trabalhador resiliente. A resiliência está inserida no contexto da psicologia positiva, em que a ciência e a prática estão direcionadas para a aplicação e a compreensão das qualidades e virtudes humanas, no intuito de auxiliar as pessoas a terem vidas mais felizes e produtivas. Assim, este trabalho ensina desenhar um panorama dos estudos nacionais sobre o tema, apresentando os resultados de uma revisão bibliométrica sistemática dos trabalhos publicados nos periódicos de administração e psicologia, desvelando os itinerários da produção nacional. O panorama que se configura ratifica o caráter contemporâneo, tal como a incipiência das pesquisas na realidade nacional que, em última análise, delinea grandes oportunidades de investigações científicas que contribuam para o avanço progressivo do conhecimento teórico-empírico sobre a resiliência no contexto das organizações brasileiras.

Resilience at work: Systematic bibliometric review in the Brazilian context and national production itineraries

Keywords:

resilience at work;
systematic bibliometric review;
national production.

Abstract

The modern work environment requires that employees have to be flexible and able to constantly adapt to new demands and challenges, namely a resilient employee. Resilience is placed in the context of positive psychology, in which science and practice are directed to the application and understanding of human qualities and virtues in order to assist people in living happier and more productive lives. Therefore, this study attempts to draw a panorama of national studies on the subject, presenting the results of a systematic bibliometric review of studies published in the journals of psychology and management, revealing the national production itineraries. The panorama that takes shape affirms their contemporary character, such as the incipience of research on the subject in the national reality, which ultimately defines grand opportunities for scientific research that contributes to the progressive advance of theoretical and empirical knowledge about resilience in the context of Brazilian organizations.

La resiliencia en el trabajo: Revisión sistemática bibliométrica en el contexto brasileño e itinerarios de la producción nacional

Palabras-clave:

la resiliencia en el trabajo;
revisión sistemática
bibliométrica;
la producción nacional.

Resumen

El contexto moderno de trabajo requiere que el trabajador sea flexible y capaz de adaptarse constantemente a las nuevas necesidades y retos, es decir, exige un trabajador resistente. La resiliencia se inserta en el contexto de la psicología positiva, en la que la ciencia y la práctica se dirigen a la implementación y a la comprensión de las cualidades humanas y virtudes para ayudar a las personas a tener una vida más feliz y más productiva. Así, este trabajo ofrece una visión nacional del tema, presentando los resultados de una revisión sistemática de los estudios publicados en la psicología y administración, revelando las rutas de la producción nacional. Los resultados confirman el carácter contemporáneo, como la escasez de investigaciones sobre el tema en la realidad nacional. Esta, en último análisis, delinea grandes oportunidades de investigaciones científicas que contribuyen al avance progresivo del conocimiento teórico y empírico sobre la resiliencia en el contexto de las organizaciones brasileñas.

¹ Endereço para correspondência:

Universidade de Brasília, Departamento de Administração, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Prédio da FACE, Sala AT 111/4, Asa Norte, Brasília, DF, Brasil 70910-900.
E-mail: giselademo@unb.br

Como citar este artigo:

Demo, G., Oliveira, A. F., & Costa, A. C. (2017). Resiliência no trabalho: Revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 180-189. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12973

Luthans (2002a), ao definir comportamento organizacional positivo como “estudos e aplicações positivas orientadas para as forças e capacidades psicológicas dos recursos humanos que podem ser mensuradas, desenvolvidas e efetivamente gerenciadas visando à melhoria do desempenho no trabalho” (p. 59), de certa forma conduz a psicologia positiva ao local de trabalho. É necessário enfatizar que o autor apresenta os critérios para que um construto possa ser incluído nesse campo de investigação: o construto deve ser uma força positiva ou capacidade psicológica, deve ser fundamentado em teoria e pesquisa, ter medidas válidas, ser um estado em oposição a um traço e, portanto, aberto para ser desenvolvido e gerenciado na melhoria do desempenho (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Youssef & Luthans, 2007).

Os estudos atuais indicam que entre os construtos psicológicos positivos constam a resiliência, além de esperança, otimismo e autoeficácia (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007). Embora possam ser investigados em conjunto como um construto de ordem superior, denominado *capital psicológico*, é comum a abordagem isolada desses construtos. Exemplo disso é o trabalho de Robinson (2010), que trata da resiliência adaptativa tendo como pano de fundo a teoria de sistema social e sua aplicação no âmbito das artes. Esse autor considera que a resiliência pode ser aplicada a domínios como economia, mudanças sociais e ambientes naturais, compondo o que ele denomina de ciclo adaptativo. Todavia, a visão predominante de resiliência ainda advém dos estudos da psicologia positiva.

A ciência e a prática da psicologia positiva estão direcionadas para a aplicação e a compreensão das qualidades e das virtudes humanas, no intuito de auxiliar as pessoas a terem vidas mais felizes e produtivas em um esforço para destacar a saúde em oposição à doença (Araújo, 2013; Scorsolini-Comin, Fontaine, Koller, & Santos, 2013). É nesse contexto que se insere a resiliência, definida como a característica ou a capacidade que permite ao indivíduo se recuperar de circunstâncias particularmente difíceis e utilizar os recursos disponíveis de forma adaptativa (Manzano-García & Calvo, 2013; Spangler, Koesten, Fox, & Radel, 2012).

Essa capacidade demonstra, segundo Gurgel, Plentz, Joly e Reppold (2013), a superação de condições adversas que poderiam ameaçar significativamente a saúde mental do indivíduo. Nesse sentido, pessoas resilientes apresentam respostas adaptativas aos agentes estressores (Monteiro & Mourão, 2016) e dificilmente desenvolvem patologias associadas ao estresse crônico (Galvão-Coelho, Silva, & Sousa, 2015).

O trabalho de Grotberg (1996), Projeto Internacional de Resiliência, constitui-se em um marco histórico importante. Até esse momento poderia sugerir-se que a resiliência tinha suas raízes na psicologia. Todavia, Yunes (2003) explica que o termo advém da física, cuja definição é a capacidade de um material de absorver energia sem sofrer deformação plástica ou permanente. Segundo Batista (2010), esse conceito sugere uma característica relativamente estável, ainda que sofra a influência de variáveis externas. Por isso, o foco das pesquisas em resiliência era concentrado inicialmente em determinados traços de personalidade (Ribeiro, Mattos, Antonelli, Canêo, & Goulart, 2011).

No entanto, com a evolução das pesquisas sobre o tema, passou-se a admitir a vulnerabilidade das pessoas a situações adversas, sendo pessoas resilientes aquelas que conseguiram se adaptar com sucesso em face de eventos de estresse e adversidades (Wu et al., 2013). Com relação à superação de adversidades, Yunes (2003) destaca que não significa que não ocorram mudanças no indivíduo, como sugere o termo *invulnerabilidade*. Passou-se também a

considerar o desenvolvimento da resiliência nos indivíduos, o que não era possível ao ser concebida como um traço de personalidade (Ribeiro et al., 2011).

Assim, Ribeiro et al. (2011) realçam a natureza interativa do processo de resiliência, de forma que o conjunto composto por fatores de risco e de proteção está na base de seu desenvolvimento. Masten, Best e Gamerzy (1990) elencam os fatores de proteção fundamentais ao desenvolvimento do indivíduo: (a) características individuais, como autoestima, inteligência, capacidade de resolver problemas e competência social; (b) apoio afetivo transmitido pelas pessoas da família, por meio de um vínculo positivo; (c) apoio social externo, provido por outras pessoas significativas participantes de escola, igreja e grupos de ajuda. Portanto, trata-se de algo benéfico e útil à pessoa e, por conseguinte, aos ambientes em que ela convive.

Já os fatores de risco são compreendidos por Job (2003) como tensões originárias de múltiplos eventos estressantes ou de tensões acumuladas a partir de uma variedade de outros fatores, entre os quais podem ser citados: a pressão e a responsabilidade do trabalho, a falta de tempo para a família e o medo de perder o emprego. Dessa maneira, para Taboada, Legal e Machado (2006), eventos que geram estresse e que aumentam a probabilidade de o sujeito desenvolver uma série de problemas físicos, sociais ou emocionais são considerados fatores de risco. Os autores asseguram a importância de se considerar que a presença de um fator de proteção diminui o impacto da exposição a fatores de risco.

Não foram encontradas revisões de literatura específicas sobre resiliência no trabalho, de sorte que se pretende, por meio de uma revisão bibliométrica sistemática, identificar os itinerários da produção científica brasileira, bem como possíveis lacunas na literatura para engendrar uma agenda de pesquisa. Para tanto, a pesquisa foi feita em periódicos científicos nacionais classificados no sistema Qualis da CAPES, nas áreas de administração e psicologia, áreas que tradicionalmente têm se debruçado sobre o tema no contexto das organizações e do trabalho.

Resiliência no trabalho à luz da psicologia positiva

A discussão em torno da resiliência como traço ou processo permeia a literatura científica. Na concepção de Assis, Pesce e Avanci (2006) e Lima et al. (2014), a resiliência não pode ser compreendida como uma característica estável e estática em todas as situações vividas pelo indivíduo, pois a plasticidade, característica da resiliência, permite a formação de um processo construtivo durante a vida do sujeito, podendo então ser desenvolvida (Sabbag, 2012). Nesse sentido, a resiliência parte do reconhecimento de que há uma grande variabilidade na forma como os indivíduos respondem a situações e experiências semelhantes (Monteiro & Mourão, 2016; Reppold, Mayer, Almeida, & Hutz, 2012). Batista (2010), por sua vez, argumenta que

A resiliência é percebida como um processo dinâmico e interativo entre o indivíduo, o meio no qual ele vive e a forma como vai constituindo suas interpretações sobre o grau de dificuldade das situações vivenciadas e de como ele percebe sua própria capacidade em se sentir maior que elas. (p. 79)

Quanto aos antecedentes da resiliência, a literatura indica esperança, autoeficácia, *coping* (esforço do indivíduo para gerenciar estressores internos/externos que são avaliados como excessivos), emoções positivas e relações interpessoais (Gillespie, 2007; Meneghel, Salanova, & Martínez, 2013). Outros aspectos específicos foram relacionados por Gillespie (2007) considerando

a perspectiva do indivíduo, mas isso não significa que a resiliência em nível individual não tenha relação com outros níveis, como a resiliência coletiva (grupos/equipes) e organizacional.

Desse modo, o estudo da resiliência pessoal nas organizações é justificado por Warner e April (2012) quando se referem à necessidade de lidar com o estresse diário, bem como para se adaptar às mudanças em larga escala que ocorrem nesses ambientes. Em anos anteriores, Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008) e Job (2003) voltaram-se à esfera organizacional. Na perspectiva organizacional, Warner e April (2012) definem resiliência como “a habilidade de manter a produção vinculada à missão organizacional bem como o foco na tarefa, enquanto experimenta tempos difíceis” (p. 54).

Nesse contexto, para Zhang e Liu (2012), a resiliência auxilia a organização a aprender como conviver com a incerteza e a mudança, sendo as exigências-chave: aprender com os erros e ter flexibilidade. Da mesma maneira, organizações resilientes promovem esforços planejados e sistemáticos para melhorar o ambiente de trabalho, os processos e os resultados organizacionais (Salanova, Llorens, Acosta, & Torrente, 2013).

Assim, uma organização resiliente tem como objetivo alcançar a excelência em seus produtos e serviços e ter ótimas relações com a comunidade e a sociedade em geral (Meneghel et al., 2013). É adequado afirmar, dessa maneira, que a resiliência deveria estar presente em todos os níveis: individual, grupal e organizacional. Contudo, a operacionalização de modelos ainda exige estudos e testes empíricos.

A produção empírica recente relativa à resiliência dos indivíduos no contexto do trabalho revela o aumento do interesse dos pesquisadores quanto ao tema. Job (2003) avaliou o grau de resiliência dos indivíduos em uma fábrica multinacional do setor eletroeletrônico que se encontrava em momento de incerteza decorrente de processos de reestruturação. Os fatores de risco identificados no ambiente organizacional por Job (2003) são aqueles geradores de sofrimento no trabalho, quais sejam: “pressão e responsabilidade no trabalho, falta de tempo para a família, falta de apoio dos pares e/ou superiores, falta de reconhecimento, frustração e falta de domínio sobre o futuro” (p. 168). Já os fatores de proteção relacionados pelo autor foram autonomia, autoestima, autodeterminação, respeito, reconhecimento, participação da família, amigos, esperança e fé. Foi identificado pelo autor, ainda, que o grupo gerencial precisava de apoio no sentido de aumentar sua autoconfiança e, assim, sua resiliência, uma vez que esse grupo é o mais solicitado em um momento de grande incerteza quanto ao futuro da organização.

Considerando o contexto de mudanças constantes, Barlach et al. (2008) realizaram uma pesquisa qualitativa com 32 executivos. Os resultados se mostraram semelhantes aos de Job (2003) no que tange à discriminação dos fatores de risco. Entretanto, quanto aos fatores de proteção, os autores conseguiram relacionar apenas os fatores de subjetividade, caracterizados como possuir um *hobby* ou fazer meditação.

Os estudos apresentados são exemplos que tratam a resiliência na perspectiva do indivíduo no contexto organizacional. Contudo, os pesquisadores têm ampliado as possibilidades de estudo referindo-se à resiliência coletiva e organizacional. Meneghel et al. (2013) abordam a resiliência individual, coletiva e organizacional. O conteúdo relativo à resiliência individual se mostra coerente com aquele já apresentado, enquanto nos demais níveis é possível notar a contribuição desses autores.

No contexto do grupo, West, Patera e Carsten (2009) definem a resiliência como o processo fundamental que proporciona à equipe

as habilidades essenciais para a superação de falhas, conflitos ou qualquer outra ameaça ao bem-estar dos componentes da equipe. Considerando que cada vez mais as pessoas trabalham em grupos/equipes, segundo os autores, a resiliência seria útil nos momentos em que fosse necessário enfrentar situações que requeiram reparação e recuperação. Igualmente, os autores atestam que a resiliência coletiva ainda é recente, necessitando, portanto, de estudos que possam explicar os fatores que poderiam afetar o desempenho das equipes em situações de crise.

Por fim, destaca-se que as consequências da resiliência organizacional ainda não são alvo de consenso entre os pesquisadores. Em uma perspectiva passiva, a organização enfrenta a adversidade e consegue retomar níveis anteriores, mas, em uma postura proativa, a organização deve superar os obstáculos e ir além, utilizando-se da crise como meio para buscar e criar novas oportunidades para se desenvolver (Meneghel et al., 2013). Desse modo, portanto, a investigação da resiliência em trabalhadores é emergente na literatura de gestão e também de fundamental importância para os gestores organizacionais, visto que é um aspecto promissor para a compreensão da percepção e do comportamento das pessoas (Costa, 2016).

Método

Produção nacional: Análise bibliométrica e sistemática

A bibliometria, como área de estudo da ciência da informação, tem um papel relevante na análise da produção científica de um país, uma vez que retrata o comportamento e o desenvolvimento de uma área do conhecimento ao apontar lacunas teóricas e empíricas (Araújo & Alvarenga, 2011), quantificando as características existentes nos estudos (Tague-Sutcliffe, 1992).

Assim, buscou-se apresentar um panorama dos estudos relacionados à resiliência no trabalho, retratando os resultados de uma revisão bibliométrica e sistemática dos estudos empíricos realizados em nível nacional a partir de busca no portal de periódicos da CAPES, o qual agrega os periódicos nacionais classificados pelo sistema Qualis, além das principais bases nacionais e internacionais de periódicos.

O período de análise foi de janeiro de 2001 a setembro de 2016 para retratar o cenário da produção científica brasileira sobre o tema no novo milênio. Tal análise permitiu a identificação dos itinerários da produção científica nacional em resiliência no trabalho. A busca foi realizada no mês de setembro de 2016, somente em periódicos nacionais revisados por pares, utilizando as expressões *resiliência no trabalho*, *resiliência organizacional* e *resiliência psicológica* nas palavras-chave dos artigos, retornando 14 artigos. Trabalhos de dissertações, teses, monografias e artigos de anais de eventos são considerados em construção, de sorte que não foram considerados no presente levantamento, que privilegiou a produção científica brasileira em periódicos.

Ademais, utilizou-se a metodologia da *Systematic Review* (revisão sistemática), apresentada por Dybå e Dingsøyr (2008), que consiste em um método estruturado para identificar estudos relevantes sobre um tema em particular. Na revisão sistemática, segundo os autores, em cada estágio da pesquisa extraem-se os trabalhos selecionados, que em seguida são submetidos a uma nova revisão. O processo de filtragens sucessivas da presente revisão bibliométrica, que constitui um protocolo de pesquisa, segundo Dybå e Dingsøyr (2008), é apresentado na Figura 1.

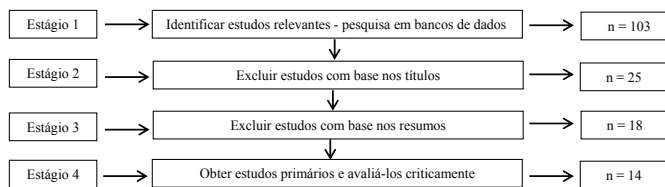


Figura 1. Protocolo da seleção de estudos. Fonte: Adaptado de Dybå, T., & Dingsøyr, T. (2008). Strength of evidence in Systematic Reviews in software engineering. Proceedings of the Second ACM-IEEE international symposium on Empirical software engineering and measurement. *Empirical Software Engineering and Measurement (ESEM'08)*, 178-187.

Resultados e discussão

Conforme apontado na Figura 1, após os quatro estágios, permaneceram 14 trabalhos. Para se proceder à bibliometria, as seguintes categorias de análise dos artigos foram selecionadas: (a) nome do periódico, (b) classificação Qualis do periódico, (c) ano de publicação, (d) instituição de origem dos autores, (e) autores, (f) quantidade de autores por artigo e (g) enquadramento do estudo (ensaio teórico ou teórico-empírico). Em segunda instância, para os

artigos classificados como teórico-empíricos, categorizou-se ainda: (h) abordagem da pesquisa (quantitativa, qualitativa ou multimétodo), (i) setor da economia (primeiro, segundo ou terceiro), (j) ramo de atuação das empresas pesquisadas, (k) instrumentos utilizados para coleta de dados e (l) técnicas de análise de dados.

Em seguida, os itinerários da produção nacional foram obtidos a partir da análise dos 14 artigos encontrados, os quais foram sintetizados conforme seus objetivos e resultados no afã de identificar possíveis lacunas na literatura e subsidiar uma agenda de pesquisa.

No que tange aos periódicos que serviram de veículos para a publicação dos artigos, a *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (rPOT) e *Psicologia: Ciência e Profissão* destacaram-se ao publicarem dois artigos cada uma. Os demais artigos foram publicados em diferentes periódicos. Nota-se que 11 periódicos são da área de psicologia e apenas três da área de administração, desvelando que, embora o tema tenha merecido a atenção de administradores, a psicologia é a área que domina as investigações sobre resiliência no trabalho.

A classificação Qualis mais recente (2014) desses periódicos, feita pela CAPES, em ambas as áreas (psicologia e administração), mostra que a produção se concentrou em periódicos considerados

Tabela 1
Títulos dos artigos, autor(es), ano de publicação, periódicos e classificações Qualis

Artigo	Autor(es)/ano de publicação	Periódico	Qualis (2014)
Resiliência: Em busca de um conceito	Taboada et al. (2006)	Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano (Centro de Estudos de Desenvolvimento e Crescimento do Ser Humano/SP)	A2 (Psico)
Resiliência: Análise das publicações no período de 2000 a 2006	Oliveira, Reis, Zanelato e Neme (2008)	Psicologia: Ciência e Profissão (Conselho Federal de Psicologia/DF)	A2 (Psico) e B2 (Adm)
A resiliência em trabalhadores da área da enfermagem	Belancieri, Beluci, Silva e Gaspardo (2010)	Estudos de Psicologia (Pontifícia Universidade Católica de Campinas)	A1 (Psico)
Resiliência no trabalho contemporâneo: Promoção e/ou desgaste da saúde mental	Ribeiro et al. (2011)	Psicologia em Estudo (Maringá, PR)	A1 (Psico)
Validação fatorial da Escala de Resiliência Connor-Davidson (Cd-Risc-10) para brasileiros	Lopes e Martins (2011)	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho/DF)	A2 (Psico)
Resiliência e socialização organizacional entre servidores públicos brasileiros e noruegueses	Carvalho, Borges, Vikan e Hjemdal (2011)	Revista de Administração Contemporânea (ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em ADM/ RJ)	B1 (Psico) e A2 (Adm)
Antecedentes da confiança do empregado na organização	Batista e Oliveira (2012)	Estudos de Psicologia (Universidade Federal do Rio Grande do Norte)	A1 (Psico)
Escala de resiliência para adultos: Aplicação entre servidores públicos	Carvalho, Teodoro e Borges (2014)	Avaliação Psicológica (Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica/SP)	A2 (Psico)
Resiliência e morte: O profissional de enfermagem frente ao cuidado de crianças e adolescentes no processo de finitude da vida	Santos e Moreira (2014)	Ciência & Saúde Coletiva (Associação Brasileira de Saúde Coletiva/RJ)	A2 (Psico) e B1 (Adm)
Bem-estar no trabalho: O impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho	Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015)	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho/DF)	A2 (Psico)
Resiliência organizacional e inovação sustentável: Um estudo sobre o modelo de gestão de pessoas de uma empresa brasileira de energia	Vasconcelos, Cyrino, D'Oliveira e Prallon (2015)	Cadernos EBAPE.BR (Fundação Getúlio Vargas)	A2 (Adm) e B1 (Psico)
Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde	Sousa e Araújo (2015)	Psicologia: Ciência e Profissão (Conselho Federal de Psicologia/DF)	A2 (Psico) e B2 (Adm)
Aspectos conceituais e metodológicos da resiliência psicológica: uma análise da produção científica brasileira	Rooke (2015)	Estudos e Pesquisas em Psicologia (Universidade do Estado do Rio de Janeiro)	A2 (Psico)
Resiliência e justiça organizacional como antecedentes da percepção de desenvolvimento profissional	Monteiro e Mourão (2016)	Psicologia: Teoria e Pesquisa (Universidade de Brasília)	A1 (Psico)

Nota. Fonte: Elaborada pelas autoras.

de primeira linha, ou seja, pertencentes aos estratos B2, B1, A2 e A1, sendo que apenas um periódico, a revista *Psicologia: Ciência e Profissão*, foi classificado como B2. No caso, essa classificação se dá apenas na área de administração, pois possui classificação A2 em psicologia e, como visto, foi a revista, junto com a rPOT, líder em publicações sobre resiliência no trabalho. Assim, presume-se que o tema desperta interesse de importantes espaços editoriais nacionais. A Tabela 1, organizada por ordem cronológica de publicação, sumariza as informações quanto aos títulos dos artigos, autores, periódicos e suas respectivas classificações Qualis.

Quanto ao ano de publicação, o primeiro estudo nacional datou de 2006, demonstrando a recenticidade das pesquisas no Brasil, e houve picos de produção em 2011 e 2015 (três e quatro artigos, respectivamente, em cada ano) e um estudo mais recente de 2016. Em outras palavras, é patente o aumento do interesse dos pesquisadores quanto ao tema, uma vez que 50% da produção (sete artigos) concentrou-se em 2014, 2015 e 2016.

No que tange às instituições de origem dos autores dos estudos, em primeiro lugar está a Universidade Federal de Uberlândia (UFU - MG), com três artigos publicados, e empatadas em segundo lugar estão a Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP - SP), a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG - MG) e a Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL - MG), com dois artigos cada. As demais instituições contabilizaram apenas um artigo no período. Observa-se uma concentração de estudos relativos à resiliência no trabalho na região sudeste do Brasil, especificamente em Minas Gerais e São Paulo, onde possivelmente há grupos de pesquisa que têm abraçado tal temática.

Igualmente, as autoras que lideraram o *ranking* de publicações sobre o tema, com dois artigos cada, são provenientes da UFU, da UFMG e da UNIFAL, a saber: Áurea de Fátima Oliveira (professora associada), Lívia de Oliveira Borges (professora titular e bolsista de produtividade) e Virgínia Donizete de Carvalho (professora adjunta), respectivamente. Os demais autores publicaram um artigo cada no período analisado. Ainda, prevaleceu a parceria entre autores, uma vez que apenas um artigo foi publicado por apenas um autor, e o restante dos trabalhos foi produzido por dois, três, quatro ou mesmo cinco autores e, em seis deles, permitindo a sinergia entre diferentes instituições, sendo que em um trabalho houve parceria internacional com a Noruega.

Com relação ao enquadramento dos estudos, 12 artigos são teórico-empíricos, ao passo que apenas dois estudos foram enquadrados como ensaios teóricos. Dessa forma, delineia-se importante lacuna na literatura concernente a revisões que discutam melhor o tema, seus fundamentos e pressupostos, haja vista seu caráter multidisciplinar, tendo em vista que o mundo do trabalho contemporâneo demanda cada vez mais trabalhadores flexíveis, polivalentes, sujeitos à mudança (Ribeiro et al., 2011), ou seja, trabalhadores resilientes (Lopes & Martins, 2011).

Nesse contexto, ensaios que discutam e questionem teorias já consolidadas para propor novos modelos e relações entre variáveis que subsidiem as tomadas de decisão na gestão organizacional são bem-vindos. Na presente revisão, apenas dois artigos dedicaram-se a isso, ao resgatar a concepção processual e contextual da resiliência como promotora da saúde (Ribeiro et al., 2011) e ao investigar as principais definições de resiliência e seus conceitos operacionais (Taboada et al., 2006).

No que tange à abordagem de pesquisa, Entre os 12 trabalhos teórico-empíricos verificados, perfazendo 86% dos artigos, sete são quantitativos, quatro são qualitativos e um é multimétodo, destacando a ainda predominância de métodos lógico-positivistas

no estudo do fenômeno. Decorre daí um convite para que mais pesquisas multimétodo sejam realizadas, uma vez que possibilitam a propalada triangulação metodológica, permitindo uma melhor compreensão do fenômeno ao mesmo tempo em que esforços para mensurá-lo são engendrados. Isso é especialmente importante para fenômenos que estão sendo estudados há pouco tempo, caso da resiliência no trabalho, no Brasil.

O setor da economia que prevaleceu nas pesquisas foi o primeiro setor, isto é, o setor público, com 5 dos 12 estudos teórico-empíricos; não obstante, três estudos tiveram como lócus de investigação os setores público e privado (primeiro e segundo setores, respectivamente) e dois somente o segundo setor (privado). Ainda, dois estudos não tiveram seus lócus de investigação categorizado, pois se tratam de pesquisas qualitativas realizadas a partir de levantamento bibliográfico. Como cada setor possui suas idiosincrasias e especificidades, bem como distintas representações sociais, é salutar observar que, mesmo nas poucas pesquisas encontradas, emerge aí mais uma lacuna de pesquisa, a qual se traduz em uma larga avenida de possibilidades para estudos no segundo setor e, especialmente, no terceiro setor, ou seja, o de organizações filantrópicas, que talvez, por princípio, já nasçam com um pressuposto de resiliência.

Em contrapartida, verificou-se que os ramos de atuação das empresas pesquisadas foram bem diversificados, constituindo alvo de pesquisa os setores da educação, saúde e setores diversos não especificados; dois deles limitaram-se a especificar apenas as localidades, a saber, São Paulo e região do Triângulo Mineiro. Ainda, outro ramo investigado foi o de energia.

Ademais, os questionários foram os instrumentos de coleta de dados mais utilizados, consoante com a natureza quantitativa da maioria dos estudos teórico-empíricos. No caso dos estudos qualitativos, o instrumento mais utilizado foi a entrevista. Subsequentemente, no tocante às técnicas de análise de dados mais recorrentes, aparecem análises de regressão padrão e hierárquica, análise fatorial, tanto exploratória quanto confirmatória, haja vista que dois dos estudos visaram a validar medidas de resiliência, e também análises de estatística descritiva. Para as análises qualitativas, os autores elegeram a análise de conteúdo categorial temática, proposta por Bardin, e, ainda, dois levantamentos bibliográficos foram realizados com o objetivo de analisar as publicações sobre resiliência no período de 1970 a 2014 (Rooke, 2015) e de 2000 a 2006 (Oliveira et al., 2008), utilizando análise bibliométrica.

Vale destacar que métodos estatísticos mais sofisticados, como a modelagem por equações estruturais, a qual permite estudar associação, predição e ainda confirmar modelos de mensuração simultaneamente, foram adotados em um dos estudos, no caso, a análise fatorial confirmatória. Por outro lado, considerando a diversidade de estratégias e técnicas de análises qualitativas disponíveis, os pesquisadores podem avançar em outras técnicas além da análise de conteúdo, ou mesmo junto com ela, principalmente para incrementar a validade e a confiabilidade de seus resultados, permitindo-se uma opção epistemológica mais hermenêutica e fenomenológica dos construtos em estudo para compreendê-los com mais minúcia e propriedade.

A Tabela 2 sintetiza as informações a respeito das análises metodológicas realizadas.

Para mapear os itinerários da produção nacional, avançou-se para a análise do propósito ou principal finalidade de cada um dos estudos por ora identificados, iniciando com os teórico-empíricos, os quais totalizaram 12 estudos.

Tabela 2
Síntese da categorização dos artigos teórico-empíricos analisados

Análise metodológica	Classificação	Quantidade
Abordagem da pesquisa	Quantitativa	7
	Qualitativa	4
	Multimétodo (Quali-quant)	1
Setor da economia	Primeiro setor	5
	Primeiro e segundo setores	3
	Segundo setor	2
	Não se aplica	2
	Diversos	3
Ramo de atuação das empresas pesquisadas	Educação	3
	Saúde (hospital)	3
	Não se aplica	2
Instrumentos utilizados para coleta de dados*	Energia	1
	Questionário	8
	Entrevista	3
	Análise documental	2
	Observação direta	1
	Análise de regressão (padrão e hierárquica)	4
Técnicas de análise de dados*	Análise de conteúdo (Bardin)	3
	Análise de estatística descritiva	3
	Análise fatorial exploratória	2
	Análise bibliométrica	2
	Análise fatorial confirmatória	1

Nota. *As quantidades não somam 12 porque há estudos que utilizaram mais de um instrumento/técnica. Fonte: Elaborada pelas autoras.

Quanto à validação de medidas, primeiro Lopes e Martins (2011), ao analisarem as medidas de resiliência existentes na literatura nacional e internacional, elegeram a *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC), uma medida validada por Connor e Davidson (2003) e bastante utilizada em estudos internacionais, como base para fazer a validação no contexto brasileiro. As autoras escolheram essa escala por sua ampla utilização e bons índices psicométricos, possuindo 25 itens distribuídos em cinco fatores (competência pessoal, confiança nos próprios instintos e tolerância à adversidade, aceitação positiva da mudança, controle e espiritualidade). Posteriormente, segundo as autoras, Campbell-Sills e Stein (2007) identificaram, em análise fatorial confirmatória da CD-RISC original, uma estrutura mais parcimoniosa, unifatorial, composta por 10 itens; a esse fator único chamaram *resiliência* e a CD-RISC recebeu nova denominação CD-RISC-10 - e, dessa forma, as autoras utilizaram essa versão para a validação no Brasil e em contextos de trabalho. A estrutura unifatorial de 10 itens foi confirmada, apresentando boa confiabilidade (alfa de Cronbach de 0,82), tornando-se ferramenta disponível para incrementar a investigação desse fenômeno.

Na mesma linha, Carvalho et al. (2014) confirmaram a estrutura da Escala de Resiliência para Adultos no contexto de trabalho no serviço público brasileiro. A *Resilience Scale for Adults* (Escala de Resiliência para Adultos), a qual, conforme os autores, tem demonstrado potencial para explicar fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, foi originalmente desenvolvida e validada por pesquisadores noruegueses. Essa escala foi validada transculturalmente, na Bélgica e no Irã, até finalmente ser adaptada e testada no Brasil por Hjemdal, Roazzi, Dias, Roazzi e Vikan (2009), em uma amostra de estudantes universitários, apresentando estrutura multifatorial com seis fatores (percepção de si mesmo, futuro planejado, competência social, estilo estruturado, coesão familiar e recursos sociais) e confiabilidade razoável (alfas de Cronbach variando entre 0,56 e 0,79). A estrutura multifatorial da escala foi confirmada pelos autores, e os índices de confiabilidade mantiveram-se estáveis. Como conclusão, os autores entendem sua escala como ponto de

partida, enfatizando a necessidade de se elaborar um instrumento com outro estilo, que permita dar conta do caráter processual da resiliência, bem como de aprofundar o fenômeno no contexto do trabalho e das organizações.

Como resposta a essa chamada e já entrando na análise dos estudos relacionais, Gomide et al. (2015), sob a perspectiva da psicologia positiva, testaram o poder mediacional da resiliência no trabalho na relação entre as satisfações com os suportes organizacionais e o bem-estar no trabalho. O modelo de mediação não se confirmou na pesquisa, embora resiliência no trabalho tenha apresentado poder de predição significativo sobre bem-estar no trabalho e satisfações com suportes também explicaram de maneira significativa a resiliência no trabalho.

Ademais, nesse trabalho também foi apresentada a validação da Escala de Resiliência no Trabalho, específica para contextos organizacionais, proposta em primeira instância por Batista e Oliveira (2008), desenvolvida com base na Escala de Resiliência previamente adaptada e validada para adolescentes brasileiros por Pesce et al. (2005), a qual inicialmente tinha três fatores: ações e valores que dão sentido à vida (amizade, realização pessoal, satisfação e significado da vida), independência e determinação e autoconfiança e capacidade de adaptação a situações. Já a Escala de Resiliência no Trabalho tem uma estrutura unifatorial de 15 itens, agregando, em sua maioria, itens do primeiro fator da escala de Pesce et al. (2005) e dois itens do último fator, demonstrando alta confiabilidade (alfa de Cronbach de 0,87 e de 0,90 no estudo prévio de Batista e Oliveira (2008) e porcentagem de variância explicada de cerca de 33%).

Segundo nos estudos quantitativos, Carvalho et al. (2011), partindo do pressuposto de que pesquisas sobre socialização organizacional apontam que a adaptação do indivíduo a um novo cargo e a uma nova organização tende a ser um evento estressor e que a resiliência poderia auxiliar na compreensão das diferenças nos resultados de socialização entre indivíduos, analisaram a relação entre resiliência e socialização organizacional junto a novos servidores de duas universidades públicas, em contextos culturais distintos: Brasil e Noruega. Os autores concluíram que a resiliência contribuiu significativamente para explicar os resultados de socialização organizacional, independentemente da nacionalidade e da ocupação.

Outrossim, Batista e Oliveira (2012) investigaram um modelo teórico que contemplou como variáveis preditoras percepção de suporte organizacional, afeto e resiliência e como variável critério a confiança do empregado na organização. Entre as quatro escalas utilizadas na pesquisa, para a variável resiliência foi utilizada a Escala de Resiliência no Trabalho, desenvolvida por Batista e Oliveira (2008). Os resultados indicaram que o principal preditor da confiança do empregado é a percepção de suporte organizacional. Afeto foi eliminado de todos os modelos, enquanto a resiliência explicou pequeno percentual de confiança nos padrões éticos. Embora as variáveis de afeto positivo, afeto negativo e resiliência não tenham se sustentado em relação ao poder de predição que a variável de percepção de suporte organizacional revelou, segundo as pesquisadoras, é inegável o reconhecimento do poder do ambiente para o desenvolvimento da resiliência. Sendo assim, as autoras sugerem a realização de estudos posteriores que investiguem de forma aprofundada a forma como essas variáveis se comportam entre si.

Na mesma perspectiva, o estudo de Monteiro e Mourão (2016) investigou se a percepção de justiça organizacional e a resiliência são preditores da percepção de desenvolvimento profissional. Os resultados das análises confirmaram que a percepção de justiça organizacional e a resiliência predizem positivamente a percepção de desenvolvimento profissional, sendo que a resiliência demonstrou

maior poder preditivo. As autoras sugerem que as organizações desenvolvam programas que minimizem os fatores de risco e aumentem os fatores de proteção aos trabalhadores, a fim de que o ambiente laboral seja mais propenso à resiliência, favorecendo, assim, o desenvolvimento profissional de seus colaboradores.

Para finalizar os estudos quantitativos identificados no presente trabalho, Belancieri et al. (2010) averiguaram o nível de resiliência dos trabalhadores de enfermagem de uma rede pública municipal de saúde, visando a conhecer as fraquezas e as fortalezas desses profissionais diante das adversidades a que estão submetidos. Em relação aos níveis de resiliência verificados na pesquisa, a maioria dos participantes apresentou uma discrepância entre os fatores de regulação de emoções e controle de impulsos, o que pode resultar em elevado consumo de energia, prejudicando as atividades laborais. Para as autoras, discutir o caráter social e político da prática dos trabalhadores da área da enfermagem e refletir sobre a importância de sua participação nos rumos da própria profissão poderá minimizar o estado de alienação observado, uma vez que o papel desse profissional não se resume ao saber técnico, mas apresenta também uma função social e política.

Foi encontrado apenas o trabalho de Sousa e Araújo (2015) de abordagem multimetodológica, que empregou, para tanto, uma *survey on-line* e dois grupos focais. A pesquisa investigou o estresse e a resiliência entre profissionais de saúde, identificando fatores de proteção e de risco presentes na atuação desses profissionais. Para as autoras, o estudo permitiu refletir sobre o processo de saúde-doença dessa população específica, além de apontar aspectos que devem ser fortalecidos por meio de ações que visam ao bem-estar desses trabalhadores. Entre os indicadores de resiliência, destacaram-se satisfação no trabalho, competência emocional, empatia, tenacidade e inovação. Sousa e Araújo (2015) recomendam que pesquisas futuras avaliem a eficácia de intervenções destinadas ao fortalecimento e ao desenvolvimento de fatores associados à resiliência, assim como à redução do estresse vivenciado na atuação em saúde.

Partindo para análise dos quatro estudos teórico-empíricos de cunho qualitativo, Santos e Moreira (2014) debruçaram-se sobre a análise da resiliência de uma equipe de enfermagem de um hospital carioca, pelo recorte do processo de cuidar de crianças e adolescentes com doença crônica, o que inclui lidar com sua finitude. Na análise dos dados, as autoras aduzem que sobressaiu a relação entre resiliência profissional e o gerir/cuidar do processo de morrer de crianças e adolescentes, desencadeando respostas relacionadas ao tema da resiliência no que tange a buscar saídas que oscilam entre respostas individuais (apoio religioso, psicológico) e a busca de um apoio coletivo incipiente baseado em relações pessoais. Como agenda, elas apontam a necessidade de que se encare o tema como estratégico para a formação profissional em saúde, preconizando um ambiente organizacional onde práticas de gestão da humanização são a regra.

Já em 2015, Vasconcelos e colaboradores relacionaram o conceito de organização inovadora sustentável com o conceito de resiliência organizacional. Para tanto, foi realizado um estudo no departamento de recursos humanos de uma empresa brasileira de energia, e os autores identificaram quais são as práticas de gestão de pessoas da empresa que contribuem para que ela seja resiliente, isto é, uma organização que, além de inovadora e sustentável, seja resiliente. Por meio de entrevistas, os pesquisadores concluíram que a empresa é uma organização inovadora sustentável resiliente, pois ela conseguiu desenvolver um departamento de recursos humanos que cria práticas e políticas de gestão de pessoas capazes de fazer com que a organização responda com rapidez, eficiência

e eficácia às rupturas tecnológicas, organizacionais e sistêmicas, causadas pela reengenharia radical provenientes do departamento de pesquisa e desenvolvimento da empresa, gerando, assim, vantagem competitiva sustentável.

Ainda nos estudos qualitativos, Rooke (2015) apresentou um panorama a respeito da produção científica sobre a resiliência psicológica no âmbito nacional, a partir da análise de publicações acadêmicas de 1970 a 2014. A autora encontrou 89 artigos, sendo 47 trabalhos empíricos e 42 pesquisas teóricas, a maioria com foco na resiliência individual. Além disso, Rooke (2015) observou que os estudos adotam, frequentemente, métodos qualitativos e apenas um instrumento na coleta de dados: a entrevista. No que tange aos assuntos investigados, a maioria dos trabalhos é referente à resiliência e às adversidades. Para Rooke (2015), a resiliência carece de uma definição consensual e uma tradição empírica consolidada, a fim de se enfatizar a importância de trabalhos como esse para os pesquisadores da área.

Para encerrar a abordagem dos estudos qualitativos, Oliveira et al. (2008), considerando a incipiência das pesquisas quanto à resiliência, apesar de sua importância no desenvolvimento humano, realizaram um levantamento bibliográfico no período de 2000 a 2006. O método adotado compreendeu a análise documental, por meio de um levantamento de pesquisas em bases de dados com a utilização de palavras-chave. A análise dos dados consistiu na elaboração de categorias de análise tomando como base os resultados encontrados em pesquisas sobre resiliência. Conforme as autoras, os dados apontaram que há ênfase nas pesquisas básicas, prevalência de população de adultos nos estudos analisados e utilização da entrevista como principal instrumento. Como conclusão, as autoras indicam que o conceito de resiliência está em construção e possui relação direta com os fatores de risco e de proteção, como também apontado por Taboada et al. (2006).

Em relação aos ensaios teóricos e às revisões de literatura, esses somaram 2 dos 14 estudos, sendo um ensaio e uma revisão bibliográfica. O ensaio foi engendrado por Ribeiro et al. (2011), com o objetivo de resgatar o conceito de resiliência e sua aplicação na realidade organizacional contemporânea para promover uma discussão acerca das situações em que a resiliência pode ser promotora da saúde no ambiente laboral, bem como situações em que pode contribuir para o processo de adoecimento do trabalhador. Segundo os autores, no mundo do trabalho globalizado, são exigidas certas características e habilidades que ultrapassam os limites físicos e psíquicos do ser humano, culminando em sua exaustão; destarte, o trabalhador sujeita-se aos estilos de gestão, suporta o ritmo intensificado do trabalho, a pressão e as responsabilizações que exigem sua adaptação aos objetivos da organização, o que o torna, com o passar do tempo, resiliente.

Nessa perspectiva, Ribeiro et al. (2011) argumentam que os psicólogos precisam delinear sua compreensão dos contextos em que o indivíduo age de forma resiliente, compreendendo que ela não se resume a características individuais e imutáveis de um indivíduo resiliente, mas diz respeito à interação de indivíduos com o contexto organizacional, de forma a vivenciar condições adversas sem que elas provoquem seu adoecimento físico e/ou psíquico, promovendo uma reflexão crítica a todos os colaboradores da organização a respeito de seu contexto laboral, identificando a existência de fatores de risco e de proteção para sua saúde.

Ademais, Ribeiro et al. (2011) destacam a relevância de a atividade educativa e reflexiva permear toda a organização, incluindo sua diretoria, de maneira a informá-la e sensibilizá-la para a existência de fatores de risco à saúde do trabalhador em contextos organizacionais, de forma a estabelecerem, em conjunto, políticas

preventivas e de promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho, bem como do significado por parte dos colaboradores quanto à importância de suas funções na consecução simultânea dos objetivos organizacionais e pessoais de cada colaborador.

Quanto à revisão bibliográfica, Taboada et al. (2006) inauguraram a discussão relativa às definições de resiliência e seus conceitos operacionais. Os autores entendem a resiliência como o processo no qual o indivíduo consegue superar as adversidades, adaptando-se de forma saudável ao seu contexto, qualquer que seja. Os autores depararam-se com um leque de definições agrupadas em três eixos principais, a partir de uma perspectiva processual e contextual, em consonância com a proposta de Ribeiro et al. (2011): adaptação/superação, inato/adquirido e circunstancial/permanente. Os autores também trabalharam temas diretamente relacionados à resiliência, entre eles estresse, *coping* ou enfrentamento, fatores de risco, fatores de proteção e vulnerabilidade do trabalhador. Os resultados da revisão levaram os autores a concluir pela carência de definições operacionais claras quanto ao fenômeno, identificando uma lacuna na literatura nesse sentido. Segundo os autores, é preciso especificar de forma mais direta os comportamentos e/ou as habilidades sociais e cognitivas relacionados ao processo resiliente, separá-los em categorias e testá-los em populações diversificadas.

Com o objetivo de fazer um paralelo entre a revisão de Oliveira et al. (2008) e a descrita neste artigo, nota-se que Oliveira e colaboradores também pesquisaram bases nacionais e internacionais, mas incluíram bancos de dissertações e teses da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; contudo, varreram um período menor de análise (sete anos em contraste a 16 do presente artigo) e focaram o tema resiliência de maneira geral, diferentemente do foco dado no presente artigo para a resiliência no trabalho, no contexto organizacional.

Oliveira et al. (2008) encontraram 43 trabalhos, lembrando que teses e dissertações também foram contemplados. Se forem considerados apenas os artigos publicados em periódicos, os números não devem ser muito diferentes dos por ora apresentados, ratificando o caráter contemporâneo das pesquisas sobre o tema. Em comum, a presente pesquisa também verificou maior foco em investigações com adultos, porém a maioria da produção analisada compreendeu artigos teórico-empíricos de abordagem quantitativa, ao passo que a revisão de Oliveira et al. (2008) revelou uma maioria de trabalhos de cunho teórico, o que pode ser devido também à inclusão de trabalhos em construção (teses e dissertações), além de, no escopo das pesquisas empíricas, a maioria ter sido qualitativa, utilizando como principal instrumento de coleta de dados a entrevista, instrumento também eleito por unanimidade pelos pesquisadores brasileiros cujas pesquisas foram analisadas no presente estudo.

Contrastando o presente trabalho com aquele engendrado por Rooke (2015), embora a autora tenha abarcado um período mais longo em seu estudo (1970 a 2014), identificando 89 artigos, não foi especificado se foi adotada alguma restrição quanto à classificação dos periódicos. O presente estudo, todavia, focou em periódicos de primeira linha, com base na última classificação da CAPES (2014). Além disso, teve como eixo os periódicos de administração e psicologia, haja vista o objetivo de fazer um panorama dos estudos nacionais sobre resiliência no contexto organizacional. Já Rooke (2015) abrangeu trabalhos que tratam da resiliência psicológica em geral em doenças, deficiências, baixa renda, violência, encarcerados e moradores de rua e de orfanatos. Ademais, assim como na presente pesquisa, a maioria dos estudos identificados por Rooke (2015) são teórico-empíricos. No entanto, a autora identificou maior

frequência de estudos qualitativos, ao contrário do presente estudo, que verificou a maioria de estudos de abordagem quantitativa.

Adicionalmente, ao fazer uma lacônica comparação com a produção internacional recente sobre o tema, efetivando a mesma busca no portal de periódicos da CAPES com a expressão *resilience at work*, no período compreendido entre 2001 e 2016, retornaram 347 artigos para resiliência no trabalho, abrangendo mormente revisões como uma meta-análise da efetividade de programas de desenvolvimento de resiliência no trabalho (Vanhove, Herian, Perez, Harms, & Lester, 2015) e uma revisão sistemática sobre treinamento para resiliência no local de trabalho (Robertson, Cooper, Sarkar, & Curran, 2015).

Implicações práticas e agenda

Os estudos analisados no que concerne à resiliência no trabalho indicam que se trata de um fenômeno de interesse dos pesquisadores e mais recentemente dos profissionais e das organizações. A questão conceitual ainda permanece alvo de discussão, especialmente quando se reporta aos níveis grupal e organizacional, dado que as investigações anteriores tiveram como objeto principal a criança e o adolescente. Por isso, há maior número de publicações incluindo pesquisas e propostas de intervenção relativas ao nível individual. Entretanto, os achados anteriores também contribuem para a compreensão da resiliência em adultos e em outros níveis. A literatura também indica a importância da resiliência para aqueles profissionais que, pela natureza da profissão, correm mais riscos, tais como policiais, bombeiros e militares (Emílio & Martins, 2012; Sánchez-Teruel & Robles-Bello, 2014; Vanhove et al., 2015).

No que se refere à resiliência grupal e organizacional, o panorama que por ora se configura indica a necessidade de estudos dos modelos propostos, assim como refinamento conceitual. A recência dos conceitos e dos modelos relativos a esses níveis mostra claramente o impacto da psicologia positiva nas organizações. A agenda de pesquisa retoma que os estudos iniciais da resiliência tiveram como alvo crianças, sendo preciso investigar a natureza da adversidade experimentada por adultos, além dos grupos e das próprias organizações.

À guisa de conclusão, os resultados da produção nacional aqui coligidos ratificam o caráter contemporâneo, bem como a incipiência das pesquisas quanto ao tema na realidade nacional, o que, em última análise, desvela grandes oportunidades de realização de estudos que contribuam para a construção de modelos teóricos mais consistentes para se melhor compreender e usufruir dos benefícios da promoção da resiliência no contexto das organizações brasileiras.

Referências

- Araújo, L. F. (2013). A psicologia positiva como fomentadora do bem-estar e da felicidade. *Psicologia em Estudo*, 18(4), 753-755. doi: [10.1590/S1413-73722013000400017](https://doi.org/10.1590/S1413-73722013000400017)
- Araújo, R. F., & Alvarenga, L. (2011). A bibliometria na pesquisa científica da pós-graduação brasileira de 1987 a 2007. *Revista Eletrônica de Biblioteconomia*, 16(31), 51-70. doi: <http://dx.doi.org/10.5007/1518-2924.2011v16n31p51>
- Assis, S. G., Pesce, R. P., & Avanci, J. (2006). *Resiliência: Enfatizando a proteção na adolescência*. Porto Alegre: Artmed.
- Barlach, L., Limongi-França, A. C., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicologia*, 42(1), 101-112.
- Batista, R. L. (2010). *Percepção de suporte organizacional, afeto positivo, afeto negativo e resiliência: Antecedentes da confiança do empregado na organização* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <http://www.pgpsi.ip.ufrj.br/node/96>
- Batista, R. L., & Oliveira, A. F. (2008, Julho). Validação da escala de resiliência para o contexto organizacional. Sessão de pôster apresentada no III Congresso

- Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 3. Florianópolis, Santa Catarina.
- Batista, R. L., & Oliveira, A. F. (2012). Antecedentes da confiança do empregado na organização. *Estudos de Psicologia*, 17(2), 247-254.
- Belancieri, M. F., Beluci, M. L., Silva, D. V. R., & Gasparelo, E. A. (2010). A resiliência em trabalhadores da área da enfermagem. *Estudos de Psicologia*, 27(2), 227-233. doi: [10.1590/S0103-166X2010000200010](https://doi.org/10.1590/S0103-166X2010000200010)
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019-1028. doi: [10.1002/jts.20271](https://doi.org/10.1002/jts.20271)
- Carvalho, V. D., 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.
- 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.
- Connor, K. M., & Davidson, J. M. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. doi: [10.1002/da.10113](https://doi.org/10.1002/da.10113)
- Costa, A. C. R. (2016). *Políticas e práticas de gestão de pessoas produzem servidores públicos resilientes? Validação de um modelo estrutural e de modelos de mensuração* (Dissertação de mestrado). Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/21360>
- Dybå, T., & Dingsøyr, T. (2008). Strength of evidence in Systematic Reviews in software engineering. Proceedings of the Second ACM-IEEE international symposium on Empirical software engineering and measurement. *Empirical Software Engineering and Measurement - ESEM'08*, 178-187.
- Emílio, E. V., & Martins, M. C. F. (2012). Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: Um estudo descritivo. *Mudanças - Psicologia da Saúde*, 20(1-2), 23-29. doi: [10.15603/2176-1019/mud.v20n1-2p23-29](https://doi.org/10.15603/2176-1019/mud.v20n1-2p23-29).
- Galvão-Coelho, N. L., Silva, H. P. A., & Sousa, M. B. C. (2015). Resposta ao estresse: II. Resiliência e vulnerabilidade. *Estudos de Psicologia*, 20(2), 72-81. doi: [10.5935/1678-4669.20150009](https://doi.org/10.5935/1678-4669.20150009).
- Gillespie, B. M. (2007). *The predictors of resilience in operating room nurses* (Tese de doutorado). Recuperado de <https://www120.secure.griffith.edu.au/rch/file/5a36e30a-702f-a541-0d8c-c8cdc31ea64e/1/02Whole.pdf>
- Gomide, S., Jr., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. 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), 19-29.
- Gurgel, L. G., Plentz, R. D. M., Joly, M. C. R. A., & Reppold, C. T. (2013). Avaliação da resiliência em adultos e idosos: Revisão de instrumentos. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 487-496. doi: [10.1590/S0103-166X2013000400002](https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000400002)
- Grotberg, E. H. (1996). *The international resilience project findings from the research and the effectiveness of interventions*. Paper apresentado na 54th Annual Convention, International Council of Psychologist Banff, Canada. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED419584.pdf>
- Hjemdal, O., Roazzi, A., Dias, M. G. B. B., Roazzi, M., & Vikan, A. (2009). Exploring the psychometric properties of the resilience scale for adults in a Brazilian sample. In D. Elizur & E. Yaniv (Eds.), *Facet new horizons in theory construction and data analysis* (pp. 120-138). Jerusalem: FTA.
- Job, F. P. P. (2003). Resiliência na organização: Estudo de caso da medição e avaliação da resiliência de indivíduos em uma organização industrial. *Revista Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba*, 5(1), 33-42.
- Lima, P. P., Dorion, E. C. H., Milan, G. S., Severo, E. A., Ganzer, P. P., & Olea, P. M. (2014). Interface, empreendedorismo e resiliência: Um estudo de caso ambientado na Flytour Viagens e Turismo Ltda. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 13(2), 391-424.
- Lopes, V. R., & Martins, M. C. F. (2011). Validação fatorial da Escala de Resiliência de Connor-Davidson (Cd-Risk-10) para brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 36-50.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi: [10.1002/job.165](https://doi.org/10.1002/job.165)
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. USA: Oxford University Press.
- Manzano-García, G., & Calvo, J. C. A. (2013). Psychometric properties of Connor-Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema*, 25(2), 245-251. doi: [10.7334/psicothema2012.183](https://doi.org/10.7334/psicothema2012.183)
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444. doi: [10.1017/S0954579400005812](https://doi.org/10.1017/S0954579400005812)
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). El camino de la resiliência organizacional: Uma revisión teórica. *Revista de Psicologia, Ciències de L'Educación i de L'Esport*, 31(2), 13-24.
- Monteiro, A. C., & Mourão, L. (2016). Resiliência e justiça organizacional como antecedentes da percepção de desenvolvimento profissional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(1), 111-121. doi: [10.1590/0102-37722016012402111121](https://doi.org/10.1590/0102-37722016012402111121)
- Oliveira, M. A., Reis, V. L., Zanelato, L. S., & Neme, C. M. B. (2008). Resiliência: Análise das publicações no período de 2000 a 2006. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 28(4), 754-766. doi: [10.1590/S1414-98932008000400008](https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400008)
- Pesce, R. P., Assis, S. G., Avanci, J. Q., Santos, N. C., Malaquias, J. V., & Carvalhoes, R. (2005). Adaptação transcultural, confiabilidade e validade da escala de resiliência. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(2), 436-448.
- Reppold, C. T., Mayer, J. C., Almeida, L. S., & Hutz, C. S. (2012). Avaliação da resiliência: Controvérsia em torno do uso de escalas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(2), 248-255. doi: [10.1590/S0102-79722012000200006](https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000200006).
- Ribeiro, A. C. A., Mattos, B. M., Antonelli, C. S., Canêo, L. C., & Goulart, E., Jr. (2011). Resiliência no trabalho contemporâneo: Promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Estudos em Psicologia*, 16(4), 623-633. doi: [10.1590/S1413-73722011000400013](https://doi.org/10.1590/S1413-73722011000400013)
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562. doi: [10.1111/joop.12120](https://doi.org/10.1111/joop.12120)
- Robinson, M. (2010). *Making adaptive resilience real*. Londres: Arts Council Recuperado de http://www.thinkingpractice.co.uk/wordpress/wpcontent/uploads/2012/06/making_adaptive_resilience_real.pdf
- Rooke, M. I. (2015). Aspectos conceituais e metodológicos da resiliência psicológica: Uma análise da produção científica brasileira. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(2), 671-687.
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2014). Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la policía nacional de España. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 75-81.
- Sabbag, P. Y. (2012). *Resiliência: Competência para enfrentar situações extraordinárias em sua vida profissional*. Rio de Janeiro: Campus.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica*, 31(1), 101-113.
- Santos, R. A., & Moreira, M. C. N. (2014). Resiliência e morte: O profissional de enfermagem frente ao cuidado de crianças e adolescentes no processo de finitude da vida. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4869-4878.
- Scorsolini-Comin, F., Fontaine, A. M. G. V., Koller, S. H., & Santos, M. A. (2013). From authentic happiness to well-being: The flourishing of positive psychology. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4). doi: [10.1590/S0102-79722013000400006](https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400006)
- Spangler, N. W., Koesten, J., Fox, M. H., & Radel, J. (2012). Employer perceptions of stress and resilience intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(11), 1421-1429. doi: [10.1097/JOM.0b013e3182619038](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182619038).
- Sousa, V. F. S., & Araújo, T. C. C. F. (2015). Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 900-915.
- Taboada, N. G., Legal, E. J., & Machado, N. (2006). Resiliência: Em busca de um conceito. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*, 16(3), 104-113.
- Tague-Sutcliffe, J. (1992). An introduction to informetrics. *Information processing & management*, 28(1), 1-3. doi: [10.1016/0306-4573\(92\)90087-G](https://doi.org/10.1016/0306-4573(92)90087-G)
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2015). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278-307.
- Vasconcelos, I. F. F. G., Cyrino, A. B., D'Oliveira, L. M., & Prallon, E. P. (2015). Resiliência organizacional e inovação sustentável: Um estudo sobre o modelo de gestão de pessoas de uma empresa brasileira de energia. *Cadernos EBAPE*, 13(4), 910-929. doi: [10.1590/1679-395155896](https://doi.org/10.1590/1679-395155896)
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*, 15(4), 53-58.
- West, B. J., Patera, J. L., & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 249-267. doi: [10.1002/job.593](https://doi.org/10.1002/job.593)
- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 7(10), 1-15. doi: [10.3389/fnbeh.2013.00010](https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00010)

- 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](https://doi.org/10.1177/0149206307305562)
- Yunes, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: O foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8(edição especial), 75-84. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>.
- Zhang, R., & Liu, W. (2012). Organizational resilience perspective: Facilitating organizational adaptation analysis. *Anais do International Conference on Economics Marketing and Management*. Singapore: IACSIT Press. Recuperado de <http://www.ipedr.com/vol28/11-ICEMM2012-T00031.pdf>

Informações sobre o artigo

Recebido em: 06/10/2016

Primeira decisão editorial em: 03/11/2016

Versão final em: 8/11/2016

Aceito em: 10/03/2017