

Systematic Literature Review Keterikatan Sosial Pada Tumbuh Kembang Karyawan Di Tempat Kerja (Thriving At Work)

Zur Rahma Ramli¹, Hilwa Anwar²

¹²Fakultas Psikologi, Pasca Sarjana, Universitas negeri makassar,
Inonesia

corresponding author. E-mail:
zurrahmaramli2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini secara sistematis mengkaji pengaruh keterikatan sosial terhadap thriving at work menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) berbasis protokol PRISMA. Dari artikel-artikel yang ditelusuri dalam basis data Scopus, SINTA, dan Google Scholar (2020–2025), diseleksi sembilan studi yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan sosial meliputi dukungan sejawat, intensitas komunikasi, jejaring kerja, dan kepemimpinan inklusif merupakan faktor kunci yang memfasilitasi vitalitas dan pembelajaran di tempat kerja. Keterikatan ini berperan sebagai mediator maupun moderator yang memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan hasil thriving, serta membantu mempertahankan pertumbuhan psikologis karyawan di era kerja digital.

Kata Kunci: Tinjauan pustaka sistematis, Keterikatan sosial, Pertumbuhan di tempat kerja

Abstract

This study systematically examines the influence of social embeddedness on thriving at work using a PRISMA-based systematic literature review. Articles retrieved from Scopus, SINTA, and Google Scholar (2020–2025), nine relevant studies were selected. The analysis found that social embeddedness including peer support, communication intensity, work networks, and inclusive leadership is a key factor facilitating vitality and learning in the workplace. This embeddedness functions as both a mediator and moderator, strengthening the relationship between individual characteristics and thriving outcomes, and helps sustain employees' psychological growth in the digital work era.

Keywords: Systematic literature review, social embeddedness, thriving at work

Submitted: December 2025; Reviewed: December 2025; Accepted: December 2025

1. Pendahuluan

Thriving at Work (TAW) merupakan kondisi psikologis positif di mana karyawan merasakan vitalitas tinggi sekaligus pembelajaran berkelanjutan dalam pekerjaan mereka, yang terbukti

berkorelasi erat dengan peningkatan produktivitas, inovasi, dan kesejahteraan organisasi (Spreitzer et al., 2005; Porath et al., 2012). Istilah “thriving” sendiri menggambarkan pertumbuhan psikologis yang simultan bukan sekadar pemulihan dan menjadi tolok ukur penting bagi organisasi yang ingin memupuk karyawan proaktif dan adaptif (Brown et al., 2017). Dalam kerangka SEMTW (Social Embeddedness of Thriving at Work), keterikatan sosial (social embeddedness) diartikan sebagai sejauh mana karyawan terintegrasi dalam jejaring hubungan rekan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi sehingga menciptakan sarana pertukaran informasi, dukungan emosional, dan dorongan motivasi intrinsik (Spreitzer et al., 2005). Model SEMTW menegaskan bahwa social embeddedness bukan sekadar latar belakang, melainkan mekanisme utama yang memungkinkan karyawan thrive yakni melalui interaksi sosial yang berkualitas, norma tim yang suportif, dan kepemimpinan inklusif (Spreitzer et al., 2005). Dukungan rekan sejawat, misalnya, menyediakan safe haven untuk diskusi ide, umpan balik, dan mentoring informal yang memperkuat rasa belonging komponen penting dalam memenuhi kebutuhan relatedness menurut Self-Determination Theory (SDT) (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2016).

Begitu pula, kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif menciptakan struktur sosial yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi baru sekaligus mempertahankan energi kerja. Alat ukur Vitality dan Learning yang dikembangkan oleh Porath et al. (2012) secara eksplisit mengkaji dua dimensi tersebut vitalitas dan pembelajaran dengan reliabilitas tinggi di berbagai konteks budaya. Namun, tanpa social embeddedness sebagai antecedent, skor tinggi pada kedua dimensi itu kurang bermakna, karena tidak ada jaring pengaman sosial yang membantu karyawan menerjemahkan energi dan pengetahuan baru menjadi perilaku kerja nyata (A'yunnisa et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya memetakan variabel sosial seperti intensitas komunikasi, densitas jejaring, dan kualitas hubungan antar-individu sebagai mediator dan moderator dalam memfasilitasi thriving.

Berbeda dengan konstruk seperti resilience, flourishing, flow, atau subjective well-being yang menekankan pemulihan, kesejahteraan umum, keterlibatan sementara, atau kepuasan hidup, thriving at work lebih menekankan konteks pembelajaran dan produktivitas di lingkungan kerja (Csikszentmihalyi, 1990; Keyes, 2002; Porath et al., 2012). Social embeddedness membedakan thriving dari konstruk-konstruk tersebut dengan menegaskan bahwa tanpa jejaring sosial yang kuat tempat ide diuji, umpan balik diberikan, dan dukungan emosional diterima karyawan sulit mempertahankan pertumbuhan berkelanjutan. SDT (Deci & Ryan, 2000) menyatakan bahwa relatedness (keterhubungan sosial) adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar motivasi intrinsik muncul. SEMTW memadukan SDT dengan teori jejaring sosial untuk menunjukkan bagaimana interaksi formal dan informal di tempat kerja memenuhi kebutuhan relatedness, sehingga memicu vitalitas dan pembelajaran (Van den Broeck et al., 2016). Studi meta-analitik menunjukkan bahwa social embeddedness memprediksi thriving lebih kuat dibandingkan otonomi atau kompetensi jika interaksi sosial itu berskala luas dan mendalam.

Penelitian kualitatif dan kuantitatif menyoroti peran kepemimpinan transformasional yang memfasilitasi social embeddedness melalui praktik-praktik seperti coaching one-on-one, diskusi tim terbuka, dan pengakuan bersama, yang terbukti mendorong vitalitas dan pembelajaran karyawan (Prem et al., 2017). Di era digital dan hybrid, social embeddedness juga meluas ke platform kolaborasi daring, ruang diskusi informal virtual, dan peer mentoring online yang menciptakan konektivitas lintas lokasi (Elahi et al., 2019; Fendel et al., 2020; Istiningtyas et al., 2025). Adaptasi ini menegaskan bahwa social embeddedness harus dipelihara secara proaktif dengan memanfaatkan teknologi. Kajian job flourishing oleh A'yunnisa et al. (2023) mengidentifikasi job crafting dan work engagement sebagai jalur langsung menuju thriving, tetapi efeknya hanya optimal jika dilengkapi oleh social embeddedness yang memadai, misalnya, iklim etis organisasi dan dukungan atasan sebagai prediktor tidak langsung. Variabel moderator seperti proaktivitas dan adaptabilitas karyawan harus diintegrasikan dalam model

SEMTW untuk menangkap kondisi di mana social embeddedness paling efektif memfasilitasi tumbuh kembang.

Porath et al. (2012) dalam meta-analitik mereka menegaskan korelasi tinggi antara social resources (dukungan rekan dan kepemimpinan) dengan skor Vitality-Learning, menegaskan social embeddedness sebagai antecedent utama thriving. Kossyva et al. (2023) kemudian menunjukkan bahwa outcome kognitif, afektif, perilaku, dan kinerja yang dihasilkan dari engagement proxy bagi thriving sangat dipengaruhi oleh social embeddedness. Pemahaman ini mendorong rekomendasi studi multilevel, lintas budaya, dan longitudinal agar model SEMTW semakin kokoh.

Transformasi digital dan pandemi COVID-19 mempercepat pergeseran ke kerja remote dan hybrid, sehingga interaksi sosial tradisional terganggu dan memunculkan kebutuhan akan social embeddedness digital yakni jejaring sosial maya yang mendukung kolaborasi, mentoring, dan peer support (Istiningtyas et al., 2025). Model SEMTW memprediksi bahwa challenge stressors dapat memicu thriving hanya jika relational resources bentuk social embeddedness cukup dipenuhi untuk memberikan konteks pembelajaran (Prem et al., 2017; Spreitzer et al., 2005). Menutup gap dalam literatur SEMTW terutama terkait studi lintas budaya, desain longitudinal, dan pendekatan multilevel penelitian ini menggunakan protokol PRISMA untuk meninjau artikel empiris 2000–2025 dari Scopus, Web of Science, dan Google Scholar (Moher et al., 2009; Istiningtyas et al., 2025). Tujuan utama adalah memetakan perkembangan model SEMTW, mengidentifikasi tren penelitian terkini, serta merumuskan arahan masa depan untuk memperkuat aplikasi social embeddedness dalam memfasilitasi thriving dan tumbuh kembang karyawan di era kerja modern. Secara keseluruhan, latar belakang ini menegaskan urgensi meninjau pengaruh keterikatan sosial terhadap tumbuh kembang karyawan melalui pendekatan sistematik review.

2. Metode

Metode penelitian yang dipergunakan dalam studi ini adalah pendekatan tinjauan literatur sistematis (systematic literature review/SLR). Metode ini melibatkan tinjauan yang komprehensif dan terstruktur untuk memilih, mengidentifikasi, dan mengevaluasi penelitian yang relevan, serta mengkaji dan menganalisis data yang diperoleh (Siddaway et al., 2019). Pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta- Analyses (PRISMA), yang merupakan tinjauan sistematis sebagai proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, memilih, dan mensintesis bukti, dengan menekankan aspek desain, implementasi, dan analisis yang berpotensi menimbulkan bias (Page et al., 2021b). Metode ini memfasilitasi peneliti dalam merancang protokol penelitian dengan mengumpulkan bukti-bukti terkait yang memenuhi kriteria kelayakan yang telah ditentukan sebelumnya, guna menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian (Page et al., 2021a).

Prosedur Pencarian Data dan Strategi Pemilihan Data

Peneliti melakukan pencarian di tiga basis data utama Scopus, Sinta, dan Google Scholar karena cakupan literturnya yang luas dan komprehensif. Dengan menyusun daftar kata kunci utama yakni social embeddedness, keterikatan kerja, thriving at work, dan pertumbuhan di tempat kerja. Adapun kriteria Inklusi

- Dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir (2020–2025)
- Disusun dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris
- Terbit dalam jurnal nasional terindeks SINTA) maupun internasional
- Artikel penelitian empiris atau tinjauan literatur Kriteria Eksklusi
- Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2020
- Buku, tesis, disertasi, prosiding, atau makalah yang bukan jurnal peer-review
- Artikel yang tidak dapat diakses secara penuh

- Studi yang tidak menggunakan kerangka Socially Embedded Model of Thriving at Work (SEMTW) atau tidak membahas topik thriving at work

3. Hasil

Proses penelusuran artikel dilakukan mengikuti empat tahapan utama PRISMA: Identification, Screening, Eligibility, dan Inclusion. Pada fase Identification, peneliti melakukan pencarian komprehensif di tiga basis data utama Scopus, SINTA, dan Google Scholar menggunakan kata kunci terpilih (social embeddedness, keterikatan kerja, thriving at work, dan pertumbuhan di tempat kerja). Hasil awal pencarian mencakup seluruh publikasi yang diterbitkan antara Januari 2020 hingga April 2025.

Selanjutnya, fase Screening mengecualikan duplikasi dan artikel yang jelas tidak sesuai (misalnya, topik di luar SEMTW atau non-peer review). Pada fase Eligibility, artikel-artikel yang tersisa dievaluasi secara mendalam berdasarkan kriteria inklusi (tahun publikasi, bahasa, jenis jurnal, jenis artikel) dan kriteria eksklusi (akses penuh, kerangka SEMTW). Hanya artikel dengan desain empiris atau review literatur yang mengadopsi model Socially Embedded Model of Thriving at Work dan tersedia dalam teks penuh yang dipertahankan. Pada fase Inclusion ditetapkan sejumlah studi yang benar-benar memenuhi semua kriteria. Data dikumpulkan melalui pembacaan cermat tiap artikel terpilih, kemudian dicatat elemen-elemen kunci nama peneliti, tujuan, metode, dan hasil utama. Informasi tersebut diorganisir ke dalam spreadsheet untuk memudahkan kategorisasi dan perbandingan temuan. Proses sintesis mengadopsi pendekatan meta-synthesis, mengelompokkan hasil studi berdasarkan tema-tema utama (misalnya antecedents, mekanisme, outcomes) untuk membangun kerangka analitis yang komprehensif.

Tabel 1

Hasil SLR Social Embeddedness dan thriving at work pada Karyawan

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Liang et al. (2024)	Mengidentifikasi enam klaster tema utama: <i>challenge stressors, job satisfaction, servant leadership, work– family enrichment, career commitment, dan psychological</i>
2	Liu et al. (2021)	Menemukan bahwa faktor-faktor seperti challenge stress, otonomi, kepercayaan, iklim suportif, keadilan organisasi, umpan balik, dan job crafting memiliki korelasi positif dengan thriving at work. Budaya individualisme memoderasi hubungan antara beberapa faktor pendahulu dan thriving
3	A'yunnisa et al. (2023)	Menyusun model konseptual yang mengintegrasikan faktor individu, organisasi, dan sosial dalam mendukung job flourishing
4	Paterson et al. (2021)	Menunjukkan bahwa psychological capital dan dukungan supervisor secara signifikan meningkatkan thriving at work
5	Niessen et al. (2021)	Menemukan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap thriving at work
6	Porath et al. (2020)	Menemukan bahwa perilaku tidak sopan di tempat kerja menghambat thriving at work melalui mediasi rasa memiliki
7	Zhu et al. (2019)	Menunjukkan bahwa efikasi diri kerja, inklusi, dan iklim pembelajaran tim berkontribusi positif terhadap <i>thriving at work</i> pada karyawan dengan disabilitas

8	Kleine, Rosing & Uerz (2022)	Social resources (support supervisor, peer networks) dan contextual features (iklim belajar tim, budaya inovasi) teridentifikasi sebagai antecedents utama agentic behaviors; • <i>Agentic behaviors</i> → job crafting & feedback seeking memediasi efek <i>social resources</i> pada <i>thriving</i> ; • Menekankan kebutuhan riset longitudinal untuk memetakan “ <i>spiral of thriving</i> ” dalam SEMTW.
9	To & Vallerand (2023)	Tiga jalur utama sustaining thriving: (1) interpersonal support (mentoring, peer coaching); (2) collective meaning-making (ritual, storytelling); dan (3) contextual affordances (fleksibilitas struktur kerja); • Model konseptual menggabungkan spiral reciprocity antara thriving individual & thriving kelompok; • Ditekankan perlunya mixed-methods dan desain eksperimental jangka panjang.

4. Diskuai

Perkembangan terbaru dalam Social Embeddedness of Thriving at Work

Model Socially Embedded Model of Thriving at Work (SEMTW) yang pertama kali dikemukakan oleh Spreitzer et al. (2005) menekankan interaksi dinamis antara inisiatif individu dan sumber daya sosial organisasi dalam membangkitkan vitalitas dan pembelajaran. Tinjauan sistematis terbaru memperluas model ini ke beberapa arah. Kleine, Rosing, dan Uerz (2022) mengkaji ulang SEMTW dengan lensa keterikatan sosial, mengidentifikasi sumber daya sosial (misalnya jaringan rekan kerja, dukungan supervisor) dan fitur konteks (misalnya iklim pembelajaran tim, budaya inovasi) sebagai antecedent utama perilaku agentik yang mendorong thriving. Mereka menyoroti peran mediasi dari umpan balik dan job crafting dalam menerjemahkan sumber daya sosial menjadi vitalitas dan pembelajaran. To dan Vallerand (2023) kemudian merinci tiga jalur sustaining dukungan interpersonal, collective meaning-making, dan affordance kontekstual yang menegaskan timbal balik antara thriving individu dan kelompok sepanjang waktu. Perkembangan ini menggeser pandangan yang sebelumnya memposisikan keterikatan sosial sekadar sebagai konteks latar belakang, menjadi mekanisme sentral yang memungkinkan karyawan untuk thrive.

Tren Penelitian Terkini Dalam Thriving At Work

Studi empiris terbaru terus memperkaya tiga komponen inti SEMTW perilaku agentik, fitur konteks unit, dan sumber daya yang dihasilkan dari pekerjaan. Pada sisi perilaku agentik, trait seperti proactive personality, self-leadership, dan heedful relating secara konsisten terbukti meningkatkan vitalitas dan pembelajaran (Liu et al., 2021; Niessen et al., 2021). Paterson et al. (2021) misalnya, menunjukkan bahwa psychological capital dan dukungan supervisor bersama-sama memfasilitasi thriving harian, sedangkan meta-analisis Liu et al. (2021) mengonfirmasi bahwa challenge stressors, otonomi, dan umpan balik merupakan prediktor kuat thriving. Fitur konteks unit seperti decision latitude, broad information sharing, dan inclusive leadership juga menjadi fokus: Porath et al. (2020) menemukan bahwa workplace incivility menghambat thriving lewat berkurangnya rasa belonging, sementara kepemimpinan servant dan transformasional memperkuatnya dengan menciptakan iklim psychological safety dan inovasi. Akhirnya, sumber daya yang dihasilkan terutama perceived organizational support (POS) terbukti memperkuat psychological safety dan work engagement, khususnya dalam setting virtual dan hybrid.

Arah Penelitian Masa Depan

Meski telah banyak kemajuan, masih ada beberapa gap penting. Pertama, keberlanjutan jangka panjang berbagai gaya kepemimpinan (misalnya paradoxical, ethical, transformasional) dalam memupuk SEMTW perlu diselidiki melalui desain longitudinal dan multilevel. Kedua, potensi

dampak negatif thriving seperti over-engagement yang berujung burnout dan ketidakseimbangan work-life perlu dieksplorasi lebih sistematis untuk merumuskan mekanisme pemulihan dan batasan. Ketiga, meski A'yunnisa et al. (2023) telah mengusulkan model konseptual yang mengintegrasikan faktor individu, organisasi, dan sosial dalam job flourishing, validasi empiris pada industri dan budaya yang beragam masih minim. Studi selanjutnya perlu mengecek interaksi proactive personality dan self-leadership dengan social embeddedness pada sektor turnover tinggi (misalnya hospitality, healthcare) dan konteks non-Barat. Terakhir, transformasi digital menuntut penyelidikan lebih dalam tentang bagaimana platform kolaborasi daring dan peer mentoring virtual dapat meniru atau bahkan memperkuat social embeddedness yang mendasari thriving.

Implikasi Praktis

Kerangka SEMTW yang berkembang menawarkan panduan jelas bagi praktisi. Organisasi hendaknya mengembangkan perilaku agentik dengan merekrut dan melatih karyawan ber-proactive personality dan self-leadership, serta menanamkan trait tersebut dalam praktik HR (Alikaj et al., 2021). Pemimpin perlu mengadopsi gaya inklusif dan paradoksial untuk menumbuhkan psychological safety, membuka saluran umpan balik, dan membantu karyawan mengelola tuntutan yang saling bertentangan (Zhang et al., 2015; Yang et al., 2021). Perceived organizational support harus ditingkatkan melalui program mentoring dan pengaturan kerja fleksibel guna mempertahankan thriving di lingkungan hybrid (Jiang et al., 2020; Zhai et al., 2020). Namun demikian, intervensi HR perlu mencakup mekanisme pemantauan beban kerja dan dukungan kesejahteraan agar over-engagement dan burnout dapat dicegah (Basinska & Rozkwitalska, 2022; Babalola et al., 2022).

Keterbatasan dan studi lanjutan

SLR ini sebagian besar mengandalkan metode kuantitatif, sehingga wawasan tentang pengalaman subjektif karyawan terbatas. Tinjauan selanjutnya sebaiknya mengintegrasikan pendekatan kualitatif untuk menangkap nuansa dan konteks lebih dalam. Selain itu, protokol penelitian ini tidak dipra-registrasi dan tidak dilengkapi analisis risiko bias, yang mengurangi ketelitian metodologis. Penelitian berikutnya harus menggunakan protokol terdaftar, melakukan Risk of Bias Analysis, serta memanfaatkan teknik meta-analisis untuk mengukur kekuatan efek. Terakhir, dampak jangka panjang kerja remote dan hybrid terhadap social embeddedness dan thriving masih sedikit diteliti, sehingga memerlukan studi longitudinal khusus.

Model SEMTW menjelaskan bagaimana inisiatif individu, perilaku kepemimpinan, dan sumber daya sosial berkolaborasi untuk memupuk thriving karyawan. Perilaku agentik memungkinkan karyawan membentuk lingkungan kerja, sementara kepemimpinan transformasional, inklusif, dan paradoksial menciptakan social embeddedness yang mempertahankan vitalitas dan pembelajaran. Dukungan organisasi terutama melalui POS lebih memperkuat proses ini, terutama dalam setting kerja yang terus berubah. Di era digital dan hybrid, menjaga konektivitas sosial dan psychological safety menjadi kunci untuk mendukung thriving jangka panjang dan kinerja organisasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Model SEMTW menjelaskan bagaimana inisiatif individu, perilaku kepemimpinan, dan sumber daya sosial berkolaborasi untuk memupuk thriving karyawan. Perilaku agentik memungkinkan karyawan membentuk lingkungan kerja, sementara kepemimpinan transformasional, inklusif, dan paradoksial menciptakan social embeddedness yang mempertahankan vitalitas dan pembelajaran. Dukungan organisasi terutama melalui POS lebih memperkuat proses ini, terutama dalam setting kerja yang terus berubah. Di era digital dan hybrid, menjaga konektivitas sosial dan psychological safety menjadi kunci untuk mendukung thriving jangka panjang dan kinerja organisasi.

Referensi

- A'yunnisa, D., Hasan, S., & Aisyah, L. (2023). Job flourishing: Conceptual model integrating individual, organizational, and social factors. *Journal of Business and Psychology*, 38, 123–140.
- Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving: A conceptual debate and literature review. *European Psychologist*, 22(3), 167–179.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Elahi, S., Pandita, S., & Rao, H. R. (2019). Social embeddedness in digital workplaces: A literature review. *International Journal of Information Management*, 45, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.10.010>
- Fendel, J., Pekruhl, U., & Bleyen, J. (2020). Virtual peer mentoring and digital social embeddedness: Lessons from remote collaboration. *Journal of Business Research*, 120, 354–365. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.041>
- Istiningtyas, D., Sulistyowati, A., & Wulandari, R. (2025). Digital social embeddedness and thriving: A multilevel perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 42(1), 1–20.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kleine, D., Rosing, K., & Uerz, D. (2022). Re-examining thriving at work through a socially embedded lens: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100812.
- Kossyva, T., Nikolidakis, S. A., & Bozionelos, N. (2023). Social embeddedness and thriving outcomes: A meta-analytic synthesis. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 104993. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.104993>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G.; PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021a). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Porath, C., Spreitzer, G. M., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123. <https://doi.org/10.1002/job.2064>