

SAÚDE MENTAL E CULTURA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

MENTAL HEALTH AND ORGANIZATIONAL CULTURE: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Rachel Valério de Mendonça¹, Gabriel José da Silva Abrahão^{2*}, José de Arimatéia Dias Valadão³

¹ Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras-UFLA, Lavras, MG, Brasil, rachel.mendonca1@estudante.ufla.br

² Mestre em Administração, Universidade Federal de Lavras-UFLA, Lavras, MG, Brasil, gabrielcvs99@gmail.com

³ Prof. Dr em Administração, Universidade Federal de Lavras-UFLA, Lavras, MG, Brasil, jose.valadao@ufla.br

* Autor de correspondência

Resumo

A crescente incidência de transtornos mentais no ambiente corporativo tem ampliado o interesse por fatores psicossociais associados ao bem-estar, destacando a cultura organizacional como lente analítica central. Este estudo realizou uma análise bibliométrica de 438 artigos indexados na Web of Science, abrangendo o período de 1991 a 2025, com o objetivo de mapear a evolução científica da interface entre cultura organizacional e saúde mental. A análise foi conduzida com o auxílio do pacote Bibliometrix, considerando indicadores como evolução temporal das publicações, fontes científicas, redes de coautoria, colaboração internacional e análise temática. Os resultados evidenciam crescimento consistente do campo, protagonismo de países como Estados Unidos e Austrália e forte caráter interdisciplinar das pesquisas. Observa-se que culturas organizacionais orientadas por empatia, segurança psicológica e flexibilidade estão associadas à redução de burnout e ao fortalecimento do engajamento, enquanto ambientes excessivamente competitivos ampliam riscos psicossociais. Destaca-se ainda o papel dos símbolos organizacionais na construção da identidade e na consolidação do bem-estar no trabalho. Como implicação prática, os achados indicam que gestores e formuladores de políticas podem estruturar estratégias de promoção da saúde mental alinhadas à cultura organizacional, integrando práticas de liderança, políticas de gestão de pessoas e coerência simbólica como eixos para ambientes de trabalho mais sustentáveis.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Saúde Mental. Bem-Estar. Gestão de Pessoas. Símbolos Organizacionais.

Abstract

The growing incidence of mental disorders in the corporate environment has intensified interest in psychosocial factors associated with well-being, highlighting organizational culture as a key analytical lens. This study conducted a bibliometric analysis of 438 articles indexed in the Web of Science, covering the period from 1991 to 2025, with the aim of mapping the scientific evolution of the relationship between organizational culture and mental health. The analysis was performed using the Bibliometrix package and included indicators such as annual publication trends, leading journals, co-authorship networks, international collaboration, and thematic analysis. The findings reveal a consistent expansion of the field, with the United States and Australia playing leading roles and a strong interdisciplinary profile across publications. Results indicate that organizational cultures characterized by empathy, psychological safety, and flexibility are associated with reduced burnout and increased employee engagement, whereas highly competitive environments tend to intensify psychosocial risks. The study also highlights the role of organizational symbols in shaping identity and reinforcing workplace well-being. From a practical perspective, these findings suggest that managers and policymakers can develop mental health promotion strategies aligned with organizational culture, integrating leadership practices, human resource policies, and symbolic coherence to foster more sustainable work environments.

Keywords: Organizational Culture. Mental Health. Well-being. Human Resources Management. Organizational Symbols.

©UNIS-MG. All rights reserved.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no trabalho tem ganhado relevância nas últimas décadas, sendo reconhecida como um elemento fundamental para o desempenho sustentável das organizações e para o bem-estar dos trabalhadores (OMS, 2022; Dejours, 2006). Com o avanço das transformações tecnológicas, a globalização e a intensificação das demandas organizacionais, os profissionais enfrentam desafios cada vez mais complexos, o que pode desencadear quadros de estresse, ansiedade e outros transtornos psíquicos (Harvey et al., 2018). Além de comprometer a produtividade, a precarização da saúde mental impacta negativamente a retenção de talentos e a reputação institucional (Danna; Griffin, 1999).

Dentro desse contexto, a cultura organizacional emerge como uma lente teórica essencial para compreender como normas, valores, símbolos e práticas coletivas influenciam o modo como a saúde mental é vivenciada no ambiente de trabalho (Schein, 2010; Martins; Terblanche, 2003). Uma cultura organizacional que valoriza o cuidado, o apoio mútuo e a flexibilidade podem contribuir significativamente para a prevenção do adoecimento psíquico e para o fortalecimento do engajamento (Edmondson, 2019). Por outro lado, culturas marcadas por excesso de competitividade, individualismo ou foco exacerbado em resultados podem reforçar ambientes tóxicos, potencializando riscos para a saúde mental (Pfeffer, 2018).

Apesar do avanço das discussões, ainda existem lacunas significativas na literatura sobre como os elementos simbólicos e culturais moldam a experiência de saúde mental no trabalho, sobretudo em organizações que enfrentam pressões intensas por inovação e transformação digital (Jain et al., 2011; Bulińska-Stangrecka; Bagieńska, 2021). Grande parte das pesquisas se concentra em diagnósticos clínicos ou em abordagens instrumentais da cultura, negligenciando análises mais profundas sobre as dinâmicas simbólicas e identitárias que permeiam o cotidiano organizacional (Petriglieri, 2020).

Diante dessas lacunas, este artigo tem como objetivo mapear e analisar a produção científica sobre a relação entre saúde mental no trabalho e os elementos culturais e simbólicos das organizações. Por meio de uma análise bibliométrica, busca-se identificar padrões de publicação, redes de colaboração científica, principais abordagens teóricas e tendências emergentes, contribuindo para a consolidação do campo e para a compreensão de como os fatores culturais e simbólicos influenciam o bem-estar psicológico no contexto organizacional. Ao oferecer uma visão estruturada da evolução da literatura, este estudo contribui tanto para o avanço teórico quanto para o desenvolvimento de práticas organizacionais mais alinhadas à promoção da saúde mental.

Neste estudo, a cultura organizacional é compreendida como o sistema compartilhado de valores, crenças e práticas que orientam o comportamento organizacional (Schein, 2010). Os símbolos organizacionais referem-se aos artefatos, rituais, narrativas e elementos visíveis que expressam e reforçam esses valores (Geertz, 1987; Hatch; Schultz, 2002). Já a identidade organizacional corresponde à percepção coletiva sobre “quem somos como organização”, influenciando o sentido de pertencimento e a experiência subjetiva dos membros (Albert et al., 2000). Essas três dimensões foram consideradas como categorias analíticas na interpretação dos resultados bibliométricos, permitindo compreender como a produção científica articula cultura, simbolismo e identidade na promoção ou no comprometimento da saúde mental no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como um dos principais desafios contemporâneos, sendo reconhecida como determinante tanto para o bem-estar coletivo quanto para o desempenho sustentável das organizações (OMS, 2022; Harvey et al., 2018). Contudo, compreender esse fenômeno exige ultrapassar a perspectiva clínica e considerar como a cultura organizacional e seus elementos simbólicos moldam a experiência subjetiva dos trabalhadores. Nesse sentido, este referencial teórico aborda três dimensões interligadas: a saúde mental no trabalho (2.1), a cultura organizacional (2.2), os símbolos e identidade organizacional (2.3) e, por fim, a integração conceitual e o modelo analítico do estudo (2.4).

2.1 Saúde mental no trabalho

Transtornos mentais relacionados ao trabalho, como estresse, ansiedade e burnout, têm crescido de forma significativa, impulsionados por demandas cada vez mais intensas, transformações tecnológicas e a busca constante por alta performance (Danna; Griffin, 1999; Karatepe, 2013). Esses quadros impactam diretamente a produtividade e resultam em custos elevados associados ao absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, além de comprometer a imagem institucional (Pfeffer, 2018; Giorgi et al., 2020).

Por outro lado, estudos mostram que o investimento em políticas de saúde mental no trabalho está diretamente associado ao aumento da satisfação dos colaboradores e à melhoria nos indicadores de desempenho (Giorgi et al., 2020; Petriglieri, 2020). Ambientes que promovem escuta ativa, apoio psicológico e empatia contribuem para a redução de riscos de adoecimento psíquico e fortalecem o engajamento e o sentimento de pertencimento (Edmondson, 2019; Bulińska-Stangrecka; Bagieńska, 2021).

Quadro 1 – Síntese dos achados sobre saúde mental no trabalho

Autores	Contribuição Principal
OMS (2022); Harvey et al. (2018)	Reconhecem a saúde mental como fator central do bem-estar e da sustentabilidade organizacional.
Danna; Griffin (1999); Karatepe (2013)	Relacionam aumento de estresse, ansiedade e burnout às exigências crescentes do trabalho.
Pfeffer (2018); Giorgi et al. (2020)	Destacam os custos do adoecimento mental para as organizações.
Edmondson (2019); Bulińska-Stangrecka; Bagieńska (2021)	Enfatizam o papel da escuta ativa, empatia e apoio para o engajamento e pertencimento.

Fonte: Elaborado pelos autores

Assim, observa-se que a saúde mental não depende apenas de fatores individuais, mas também das condições e práticas institucionais, o que conduz à necessidade de analisar a cultura organizacional.

2.2 Cultura organizacional

A cultura organizacional pode ser definida como um sistema compartilhado de significados, valores, crenças e práticas que orientam o comportamento dos membros da organização (Schein, 2010; Martins; Terblanche, 2003). Esse caráter simbólico influencia diretamente a forma como a saúde mental é tratada, podendo gerar ambientes psicologicamente seguros ou, ao contrário, reforçar condições nocivas (Fleury; Fischer, 1992; Geertz, 1987).

Culturas que valorizam o cuidado, a empatia e o apoio mútuo favorecem a inovação, a colaboração e o aprendizado contínuo (Edmondson, 2019; Jain et al., 2011). Já aquelas baseadas em competitividade extrema e cobrança excessiva tendem a gerar medo, insegurança e isolamento, ampliando os riscos de adoecimento (Pfeffer, 2018; Danna; Griffin, 1999).

Além disso, a cultura organiza e orienta práticas de gestão, tais como programas de saúde corporativa, flexibilização de horários, espaços de diálogo e estratégias de reconhecimento (Schein, 2010). Quando alinhadas a valores positivos, essas ações fortalecem e criam condições para o comprometimento, o engajamento e o alinhamento entre os indivíduos e a organização para o florescimento individual e coletivo (Giorgi et al., 2020).

Quadro 2 – Cultura organizacional e impactos na saúde mental

Autores	Contribuição Principal
Schein (2010); Martins; Terblanche (2003)	Definem cultura como sistema compartilhado de significados que orienta comportamentos.
Fleury; Fischer (1992); Geertz (1987)	Destacam a dimensão simbólica da cultura como mediadora das práticas organizacionais.
Edmondson (2019); Jain et al. (2011)	Relacionam culturas de cuidado e empatia à criação de ambientes psicologicamente seguros.
Pfeffer (2018); ; Danna; Griffin (1999)	Alertam para os efeitos nocivos de culturas centradas apenas em resultados e competição.

Fonte: Elaborado pelos autores

Dessa forma, a análise da cultura organizacional revela-se essencial para compreender os fatores que sustentam ou comprometem a saúde mental no trabalho, o que nos leva à dimensão dos símbolos e da identidade organizacional.

2.3 Símbolos e identidade organizacional

Os símbolos organizacionais, como logotipos, rituais, narrativas e espaços físicos, desempenham papel fundamental na construção e na manutenção da identidade coletiva (Geertz, 1987; Hatch; Schultz, 2002). Esses elementos comunicam valores e expectativas, reforçando comportamentos desejados ou desencorajando práticas contrárias à cultura dominante (Fleury; Fischer, 1992).

A identidade organizacional, por sua vez, refere-se à forma como a organização se define e como é percebida por seus membros, influenciando diretamente a experiência subjetiva no trabalho (Albert et al., 2000). Quando baseada em valores humanos, éticos e inclusivos, a identidade fortalece o bem-estar e o engajamento; quando estruturada exclusivamente em metas financeiras, pode acentuar ambientes psicologicamente inseguros (Petriglieri, 2020; Jain et al., 2011).

Pesquisas recentes apontam que a gestão simbólica consciente pode ser estratégica para a promoção da saúde mental, pois possibilita a criação de narrativas que fortalecem pertencimento, resiliência e confiança mútua (Giorgi et al., 2020; Hatch; Schultz, 2002).

Quadro 3 – Símbolos, identidade e saúde mental

Autores	Contribuição Principal
Geertz (1987); Hatch; Schultz (2002)	Mostram como símbolos constroem e mantêm identidade coletiva.
Fleury; Fischer (1992)	Enfatizam o papel dos símbolos na comunicação de valores e expectativas.
Albert et al. (2000)	Definem identidade organizacional como forma de autodefinição e percepção interna.
Petriglieri (2020); Jain et al. (2011)	Relacionam identidade organizacional a bem-estar ou insegurança psicológica.
Giorgi et al. (2020); Hatch; Schultz (2002)	Defendem a gestão simbólica como promotora de pertencimento, resiliência e saúde mental.

Fonte: Elaborado pelos autores

Sendo assim, a análise do referencial teórico evidencia que saúde mental no trabalho, cultura organizacional e símbolos/identidade não podem ser compreendidos isoladamente. A saúde psíquica dos trabalhadores é moldada tanto pelas condições objetivas quanto pelos significados e

narrativas coletivas que estruturam a vida organizacional. Culturas que integram cuidado, empatia e coerência simbólica tendem a criar ambientes psicologicamente seguros, favorecendo o engajamento, a resiliência e a sustentabilidade humana.

2.4 Integração conceitual e modelo analítico do estudo

A análise das dimensões teóricas apresentadas evidencia que a saúde mental no trabalho deve ser compreendida como um fenômeno multidimensional, influenciado não apenas por fatores individuais, mas também pelos contextos culturais e simbólicos das organizações. Conforme destacado por Schein (2010), a cultura organizacional constitui um sistema de significados compartilhados que orienta comportamentos, práticas e percepções no ambiente organizacional. Nesse contexto, os símbolos organizacionais desempenham um papel fundamental como mecanismos de expressão e reforço desses significados, conforme discutido por Geertz (1987) e Hatch e Schultz (2002).

Enquanto os autores clássicos enfatizam a cultura como estrutura profunda de valores e pressupostos, contribuições mais recentes ampliam essa compreensão ao evidenciar o impacto desses elementos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Edmondson (2019), por exemplo, destaca a importância da segurança psicológica como elemento cultural que favorece o aprendizado, o engajamento e o equilíbrio emocional. Da mesma forma, Petriglieri (2020) enfatiza que os significados atribuídos ao trabalho e à identidade organizacional influenciam diretamente a experiência subjetiva dos indivíduos e sua saúde mental.

Essa evolução teórica evidencia uma convergência entre cultura organizacional, símbolos e identidade como dimensões interdependentes que influenciam a saúde mental no trabalho. Com base nessa articulação, este estudo adota um modelo analítico no qual: (i) a cultura organizacional representa o contexto estruturante; (ii) os símbolos organizacionais atuam como mecanismos de expressão e reforço cultural; e (iii) a identidade organizacional corresponde à internalização desses significados pelos indivíduos. Esse modelo fornece suporte teórico para a análise bibliométrica, permitindo compreender como a literatura científica tem abordado essas relações e contribuído para o desenvolvimento do campo.

3 METODOLOGIA

Este estudo adotou a análise bibliométrica como abordagem metodológica principal, com o objetivo de mapear e compreender a evolução das pesquisas científicas sobre cultura organizacional e saúde mental. A bibliometria é particularmente eficaz para examinar grandes volumes de dados e identificar padrões de citação, tendências temáticas e relações entre publicações (Donthu et al., 2021). Além disso, essa técnica possibilita uma avaliação sistemática da produção científica acumulada ao longo do tempo, permitindo uma visão estruturada e abrangente do conhecimento em determinada área (Van Eck; Waltman, 2017).

Segundo Corsini et al. (2019), os métodos bibliométricos oferecem uma análise mais objetiva e transparente do que as revisões tradicionais, sendo especialmente úteis em um contexto de crescente demanda por estudos orientados por dados. Para assegurar rigor metodológico, o processo seguiu o protocolo proposto por Zupic e Čater (2015), que recomenda um fluxo de trabalho robusto, incluindo delineamento da pesquisa, coleta e tratamento dos dados, análise, visualização

e interpretação dos resultados. Esse protocolo contribui para garantir consistência e confiabilidade em todas as etapas da investigação bibliométrica.

A coleta de dados foi realizada exclusivamente na base Web of Science (WoS), reconhecida por sua qualidade, abrangência e rigor na indexação de publicações científicas. Essa escolha se justifica pela capacidade da WoS de reunir artigos de alto impacto e relevância, representativos do estado da arte sobre cultura organizacional e saúde mental. Além disso, a base seleciona periódicos revisados por pares, garantindo a confiabilidade e a robustez das informações obtidas. Conforme apontam Diem e Wolter (2013), a WoS é uma das fontes mais respeitadas na comunidade acadêmica, reforçando a credibilidade do levantamento bibliográfico e a precisão do mapeamento da literatura.

Para garantir a relevância dos dados coletados, foram aplicados filtros específicos. O primeiro restringiu a busca ao tipo de documento “artigos”, garantindo que apenas publicações revisadas por pares e com resultados completos fossem incluídas. O segundo filtro limitou os resultados ao idioma inglês, devido à predominância dessa língua na produção científica internacional sobre o tema. Como a coleta foi realizada exclusivamente na base Web of Science, não houve integração de múltiplas bases, eliminando a possibilidade de duplicidades interbase. Esses critérios permitiram uma triagem precisa e alinhada aos objetivos do estudo, focando no contexto organizacional e na interface com a saúde mental. As estratégias de busca foram cuidadosamente elaboradas, utilizando strings específicas para a base de dados Web of Science. A busca foi realizada com o seguinte comando:

Quadro 4 - Termos de busca utilizados

Base de dados	Campos de busca utilizados	Termos relacionados a cultura organizacional e saúde mental
Web of Science	TS	("organizational culture" OR "organisational culture" OR "corporate culture" OR "workplace culture" OR "company culture" OR "culture in organizations" OR "organizational values" OR "organizational norms") AND
	TI	("mental health" OR "psychological well-being" OR "psychosocial risks" OR "occupational stress" OR "workplace stress" OR burnout OR depression OR anxiety OR "emotional exhaustion" OR wellbeing OR "psychological distress" OR "occupational health")

Fonte: Elaborado pelos autores

Após a aplicação dos filtros e da string de busca, foram recuperados 438 artigos na base Web of Science, compreendendo o período de 1991 a 2025, o que representa a totalidade dos documentos indexados que atenderam aos critérios definidos na estratégia de busca. O corpus analisado corresponde integralmente aos registros retornados pela base, não havendo exclusões posteriores por irrelevância temática, uma vez que a aderência ao escopo foi assegurada pela construção criteriosa da string e pela delimitação dos campos de busca. O processamento e a análise dos dados foram conduzidos com o apoio do pacote Bibliometrix (Aria; Cuccurullo, 2017), que permitiu organizar e padronizar as informações coletadas, mantendo-se os metadados conforme disponibilizados pela própria base de indexação. Em complemento, o Microsoft Excel foi utilizado para gerar gráficos e tabelas que facilitam a visualização dos resultados. Essa combinação de ferramentas possibilitou identificar padrões de publicação, autores mais influentes, periódicos com

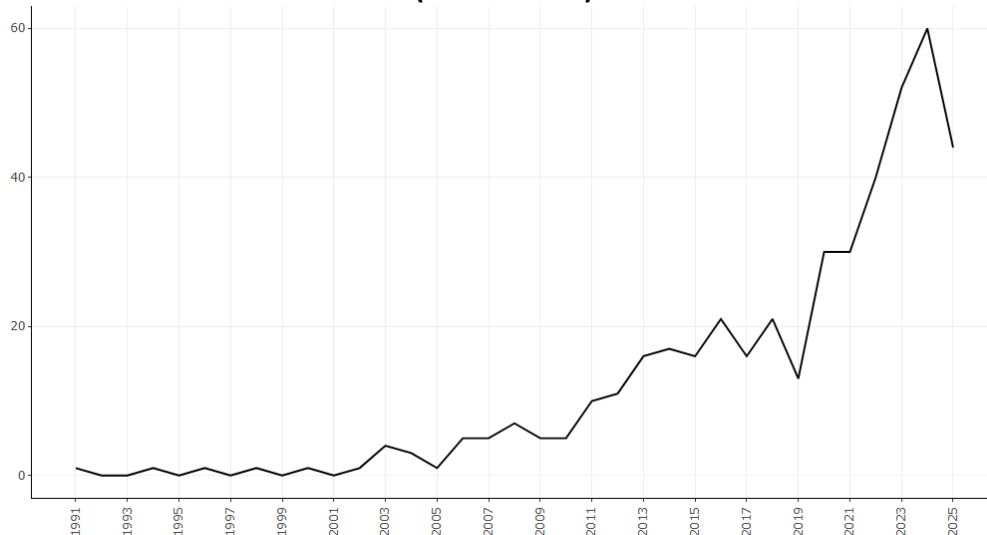
maior relevância, principais palavras-chave e tendências de pesquisa emergentes na interface entre cultura organizacional e saúde mental.

As análises bibliométricas foram estruturadas com base nas seguintes categorias analíticas: (i) evolução temporal das publicações; (ii) análise das fontes e periódicos científicos; (iii) análise de autores e redes de coautoria; (iv) análise geográfica da produção científica; e (v) análise temática, considerando as relações entre cultura organizacional, símbolos e identidade organizacional. Essas categorias permitiram uma compreensão estruturada da evolução do campo, bem como a identificação de padrões científicos e tendências emergentes na literatura. A categoria (v), análise temática, é retomada de forma explícita na seção 4, em articulação direta com o modelo analítico proposto na seção 2.4, de modo a evitar que essa dimensão permaneça apenas enunciada metodologicamente sem confronto efetivo com os dados bibliométricos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos 438 documentos extraídos na base Web of Science, é possível observar um volume relevante de publicações relacionadas à cultura organizacional e saúde mental. A distribuição dos tipos de documentos mostra uma predominância clara de artigos (417), o que reforça a preferência pelo formato tradicional de divulgação acadêmica revisada por pares. Embora também sejam identificados artigos de capítulos de livro (4), artigos em acesso antecipado (15) e artigos em anais de conferências (2), esses formatos possuem participação limitada. Inicialmente, a evolução das publicações por ano é apresentada na figura a seguir.

Figura 1 - Evolução anual do número de publicações sobre cultura organizacional e saúde mental (1991 a 2025)



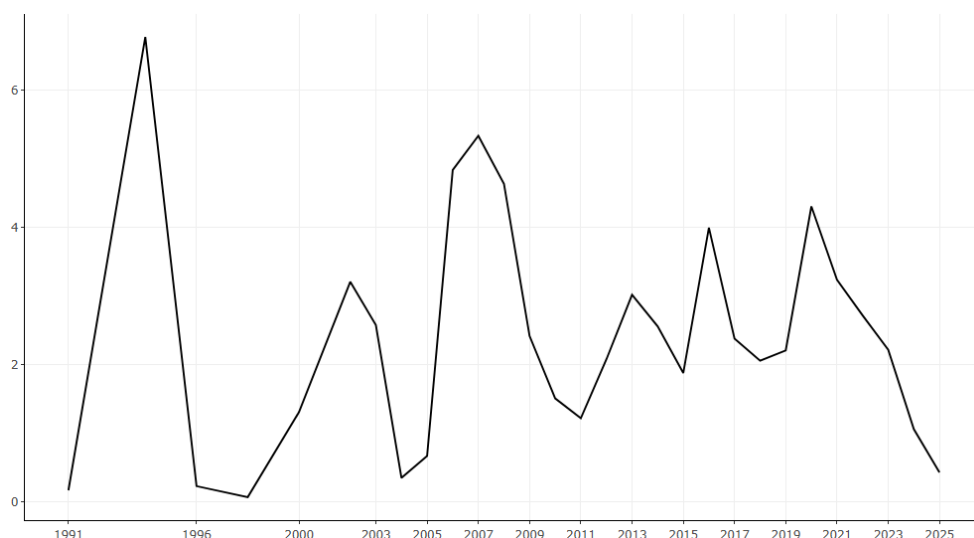
Fonte: Elaborado pelos autores

A evolução temporal das pesquisas sobre cultura organizacional e saúde mental, considerando o período de 1991 a 2025, abrange um intervalo expressivo de 34 anos. A inclusão de publicações recentes, possivelmente pré-prints ou artigos em processo de publicação, revela um esforço contínuo para atualizar e ampliar o entendimento sobre o tema. Esse recorte temporal extenso permite observar mudanças e tendências de longo prazo, fornecendo uma visão abrangente do desenvolvimento científico na área.

O crescimento médio anual de 11,77% indica uma expansão significativa do campo ao longo das últimas décadas. Esse aumento pode refletir o surgimento de novos subtemas, o maior

financiamento destinado à saúde mental e o interesse crescente de pesquisadores de diferentes disciplinas. Além disso, a média de idade dos documentos, de 6,2 anos, mostra que a produção científica é relativamente recente, reforçando o caráter dinâmico e atual das discussões. Esses dados sugerem que grande parte da literatura utilizada como base teórica e metodológica foi publicada na última década, o que contribui para a constante renovação e atualização do conhecimento. A seguir é apresentado a média de citações dos documentos por ano.

Figura 2 - Média de citações por ano de publicação



Fonte: Elaborado pelos autores

A média de 19,23 citações por documento indica um impacto moderado nas pesquisas sobre cultura organizacional e saúde mental. Esse valor pode ser considerado positivo, pois sugere que os estudos vêm sendo referenciados de maneira consistente na comunidade acadêmica. No entanto, é importante destacar que a quantidade de citações varia conforme o tempo de publicação, o tipo de documento (como revisões, que costumam ser mais citadas) e as práticas específicas de citação em cada área, o que pode influenciar a interpretação desse indicador.

Além disso, o conjunto analisado inclui 19.081 referências, evidenciando um engajamento ativo com a literatura existente e uma forte rede de produção e troca de conhecimento. A diversidade de fontes, abrangendo 289 periódicos, livros e outros materiais, demonstra uma cobertura ampla e reforça a relevância interdisciplinar do tema. Entretanto, compreender quais são os periódicos e fontes mais representativos é fundamental para avaliar a abrangência e a profundidade do corpus, além de verificar se os principais veículos do campo estão devidamente contemplados.

Quadro 5 - Fontes com mais publicações

Fontes	Artigos
Administration And Policy In Mental Health And Mental Health Services Research	17
International Journal Of Mental Health Nursing	12
International Journal Of Environmental Research And Public Health	10
Journal Of Occupational And Environmental Medicine	9
Frontiers In Psychology	7
Bmc Health Services Research	6
Plos One	6
Work-A Journal Of Prevention Assessment \& Rehabilitation	6
International Journal Of Organizational Analysis	5

Issues In Mental Health Nursing	5
---------------------------------	---

Fonte: Elaborado pelos autores

A análise das fontes de publicação sobre cultura organizacional e saúde mental revela uma forte concentração de estudos em periódicos especializados, principalmente nas áreas de gestão e saúde. O Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research lidera com 17 artigos, destacando a relação do tema com políticas e programas de saúde mental. Em seguida, o International Journal of Mental Health Nursing, com 12 artigos, e o Issues in Mental Health Nursing, com 5, demonstram a relevância crescente da discussão no campo da enfermagem.

A presença de periódicos como o International Journal of Environmental Research and Public Health (10 artigos) e o Journal of Occupational and Environmental Medicine (9 artigos) evidencia o caráter multidisciplinar do tema, conectando-o à saúde pública e à segurança no trabalho. Esses dados mostram que o debate sobre saúde mental vai além do ambiente clínico, abrangendo também o contexto organizacional e ambiental. Assim, fica claro que o interesse científico envolve diferentes dimensões do bem-estar no ambiente de trabalho.

A análise aprofundada dos periódicos reforça a importância da pesquisa aplicada e interdisciplinar na área. O Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research foca em melhorar a eficácia de programas de saúde mental, enquanto o International Journal of Mental Health Nursing se destaca como referência em enfermagem psiquiátrica. Já periódicos como Frontiers in Psychology, BMC Health Services Research, PLOS ONE, Work e International Journal of Organizational Analysis ampliam o debate para áreas como psicologia, análise organizacional e saúde coletiva, confirmando a relevância e a amplitude do tema.

Quadro 6 - Artigos com mais citações

Título / Autor / Ano	Citações
Assessing the Organizational Social Context (OSC) of Mental Health Services: Implications for Research and Practice (Glisson et al., 2008)	485
The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care (Williams et al., 2007)	402
Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services (Aarons; Sawitzky, 2006)	233
Healthy Mind; Healthy Organization — A Proactive Approach to Occupational Stress (Cooper; Cartwright, 1994)	217
The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion (Karatepe, 2013)	169
Predictors and Outcomes of Burnout in Primary Care Physicians (Rabatin et al., 2016)	163
Team Structure and Culture Are Associated With Lower Burnout in Primary Care (Willard-Grace et al., 2014)	153
The organizational social context of mental health services and clinician attitudes toward evidence-based practice: a United States national study (Aarons et al., 2012)	145
Health Care Workers' Mental Health and Quality of Life During COVID-19: Results From a Mid-Pandemic, National Survey (Young et al., 2021)	143
The Effects of Organizational Culture and Climate on the Access to Mental Health Care in Child Welfare and Juvenile Justice Systems (Glisson; Green, 2006)	133

Fonte: Elaborado pelos autores

O estudo de Glisson et al. (2008) enfatiza como o contexto social organizacional afeta diretamente a adoção de práticas baseadas em evidências nos serviços de saúde mental, mostrando que aspectos como cultura, clima e atitudes dos profissionais são fundamentais para a qualidade do atendimento. De forma complementar, Aarons et al. (2012) demonstraram que culturas organizacionais mais proficientes e climas mais engajados estão associados a atitudes mais positivas em relação ao uso de práticas baseadas em evidências, sugerindo que ambientes organizacionais favoráveis estimulam a inovação e melhoram o cuidado em saúde mental.

Williams et al. (2007) exploraram a relação entre cultura organizacional, estresse, satisfação e burnout em médicos, concluindo que ambientes que valorizam a qualidade reduzem erros e melhoram o cuidado, além de impactarem positivamente no bem-estar dos profissionais. Já Rabatin et al. (2016) apontaram que condições de trabalho caóticas e culturas organizacionais negativas aumentam o burnout e a intenção de abandono da profissão, ainda que a qualidade do atendimento aos pacientes se mantenha, mostrando o custo pessoal elevado para os profissionais.

A pesquisa de Aarons e Sawitzky (2006) mostrou que tanto a cultura quanto o clima organizacional influenciam diretamente as atitudes no trabalho e a rotatividade de funcionários em serviços de saúde mental, destacando a importância de ambientes que favoreçam o comprometimento e a satisfação. De forma relacionada, o estudo de Willard-Grace et al. (2014) identificou que uma estrutura de equipe bem definida e uma cultura de apoio reduzem a exaustão emocional de clínicos e equipes em cuidados primários, ressaltando o valor de relações de trabalho colaborativas para a saúde mental.

Cooper e Cartwright (1994) destacaram que organizações que investem na saúde mental dos colaboradores conseguem reduzir custos relacionados ao estresse e melhorar a produtividade, mostrando que cultura corporativa e estilo de gestão são decisivos para o bem-estar. No mesmo sentido, Karatepe (2013) evidenciou que a sobrecarga de trabalho e os conflitos entre vida profissional e pessoal levam à exaustão emocional, comprometendo o desempenho e o engajamento no trabalho, o que reforça a necessidade de políticas organizacionais de apoio.

Glisson e Green (2006) mostraram que culturas organizacionais construtivas em sistemas de bem-estar infantil e justiça juvenil aumentam significativamente o acesso a cuidados de saúde mental, indicando que ambientes favoráveis fortalecem resultados em políticas públicas. Já Young et al. (2021) verificaram que, durante a pandemia de COVID-19, a percepção de apoio no ambiente de trabalho e uma cultura organizacional sólida foram fatores protetores importantes contra sintomas graves de ansiedade, depressão e estresse em profissionais de saúde.

Essas conclusões reforçam a necessidade de políticas institucionais que priorizem o cuidado com as equipes, alinhando objetivos organizacionais ao cuidado com a saúde mental. Esse compromisso coletivo se manifesta também na própria produção científica sobre o tema, indicando que a importância atribuída à colaboração e ao apoio no ambiente de trabalho reflete-se na forma como os estudos são realizados.

De fato, os indicadores de autoria reforçam esse caráter colaborativo das pesquisas em cultura organizacional e saúde mental, uma vez que 1993 autores distintos contribuíram para as 438 publicações analisadas. Apenas 26 trabalhos foram de autoria única, o que evidencia que a maior parte dos estudos é fruto de esforços conjuntos e da troca de saberes entre pesquisadores. Esse panorama colaborativo amplia a diversidade de perspectivas e fortalece a construção de evidências robustas para o campo. No quadro a seguir, apresentamos os autores com maior número de publicações, permitindo identificar aqueles que mais se destacam nesse cenário de cooperação.

Quadro 7 - Autores com mais publicações

Autor	Área de Pesquisa	Afiliação/País	Publicações
Glisson C.	Serviço Social; Psicologia; Ciências e Serviços de Saúde; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Negócios e Economia	University of Tennessee Knoxville (EUA)	10
Green P.	Psicologia; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Ciências e Serviços de Saúde; Psiquiatria; Estudos Familiares	University of Tennessee Knoxville (EUA)	8
Williams N. J.	Ciências e Serviços de Saúde; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Psiquiatria; Psicologia; Serviço Social	Boise State University (EUA)	6
Fleury M. J.	Psiquiatria; Ciências e Serviços de Saúde; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Abuso de Substâncias; Medicina Geral e Interna	Douglas Mental Health University (Canadá)	5
Grenier G.	Psiquiatria; Ciências e Serviços de Saúde; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Ciências Ambientais e Ecologia; Abuso de Substâncias	Douglas Mental Health University (Canadá)	5
Hemmelgarn A.	Psicologia; Psiquiatria; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Serviço Social; Ciências e Serviços de Saúde	University of Tennessee Knoxville (EUA)	5
Bamvita J. M.	Psiquiatria; Ciências e Serviços de Saúde; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Medicina Geral e Interna; Cirurgia	Douglas Mental Health University (Canadá)	4
Aarons G. A.	Ciências e Serviços de Saúde; Psicologia; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Psiquiatria; Serviço Social	University of California San Diego (EUA)	3
Bak P.	Mineração e Processamento de Minerais; Mineralogia; Energia e Combustíveis; Ciência e Tecnologia; Construção e Tecnologia de Edificações	AGH University of Krakow (Polônia)	3
Clossey L.	Serviço Social; Ciências e Serviços de Saúde; Psiquiatria; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Estudos Familiares	East Stroudsburg University (EUA)	3

Fonte: Elaborado pelos autores

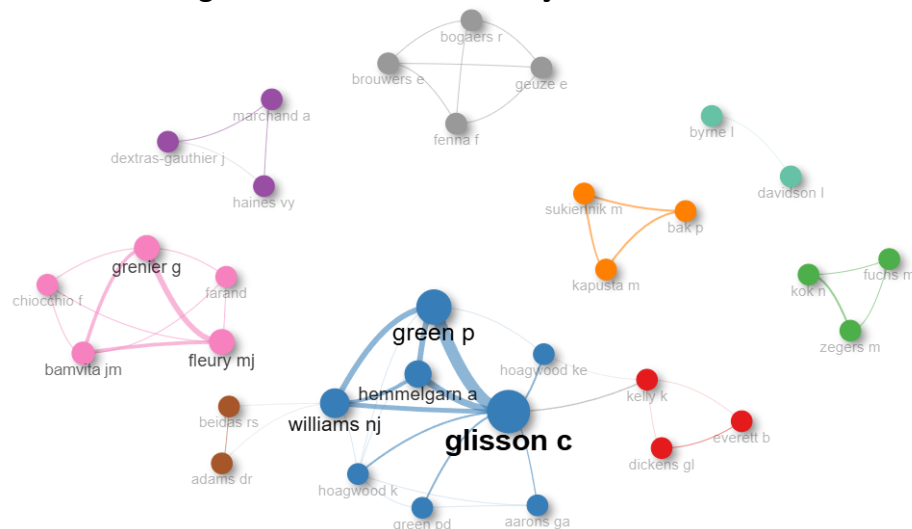
A liderança da University of Tennessee Knoxville no campo de cultura organizacional e saúde mental fica clara ao observar-se as 10 publicações de Glisson C. e as 8 de Green P. Essa predominância sugere que o grupo de pesquisa dessa instituição não apenas possui recursos dedicados, mas também mantém uma rede colaborativa consolidada que favorece a produção contínua de estudos sobre como a cultura interna das organizações afeta o bem-estar psicológico dos profissionais. Além disso, a variedade de áreas de pesquisa que esses autores exploram, que vai de serviço social à economia, ajuda a enriquecer as discussões teóricas e práticas no tema.

Na sequência, Williams N. J., da Boise State University, contribui com seis trabalhos relevantes, destacando sua atuação na interface entre ciências de serviço de saúde e psicologia. Do lado canadense, o Douglas Mental Health University se firma como outro pólo de excelência, com Fleury M. J. e Grenier G. publicando cinco artigos cada um e Bamvita J. M. com quatro. Essa distribuição geográfica de centros de pesquisa mostra que o interesse por cultura organizacional e saúde mental ultrapassa fronteiras, revelando perspectivas complementares que combinam psiquiatria, saúde pública e políticas de assistência.

Por fim, a análise das áreas de pesquisa demonstra uma forte interdisciplinaridade, envolvendo campos como psicologia, psiquiatria, serviço social, meio ambiente e economia. Essa

amplitude temática é fundamental para captar a complexidade dos fatores organizacionais que influenciam a saúde mental, pois permite cruzar dados e conceitos de diferentes tradições acadêmicas. Em média, cada documento conta com 4,92 coautores, número que reforça ainda mais o caráter colaborativo dessa produção e indica potencial para pesquisas mais robustas e maior disseminação dos resultados. Para avançar no conhecimento do tema, torna-se essencial mapear as redes de coautoria desses pesquisadores, entendendo como suas parcerias moldam as agendas de investigação e direcionam as futuras lacunas a serem exploradas.

Figura 3 - Rede de Colaboração entre os Autores



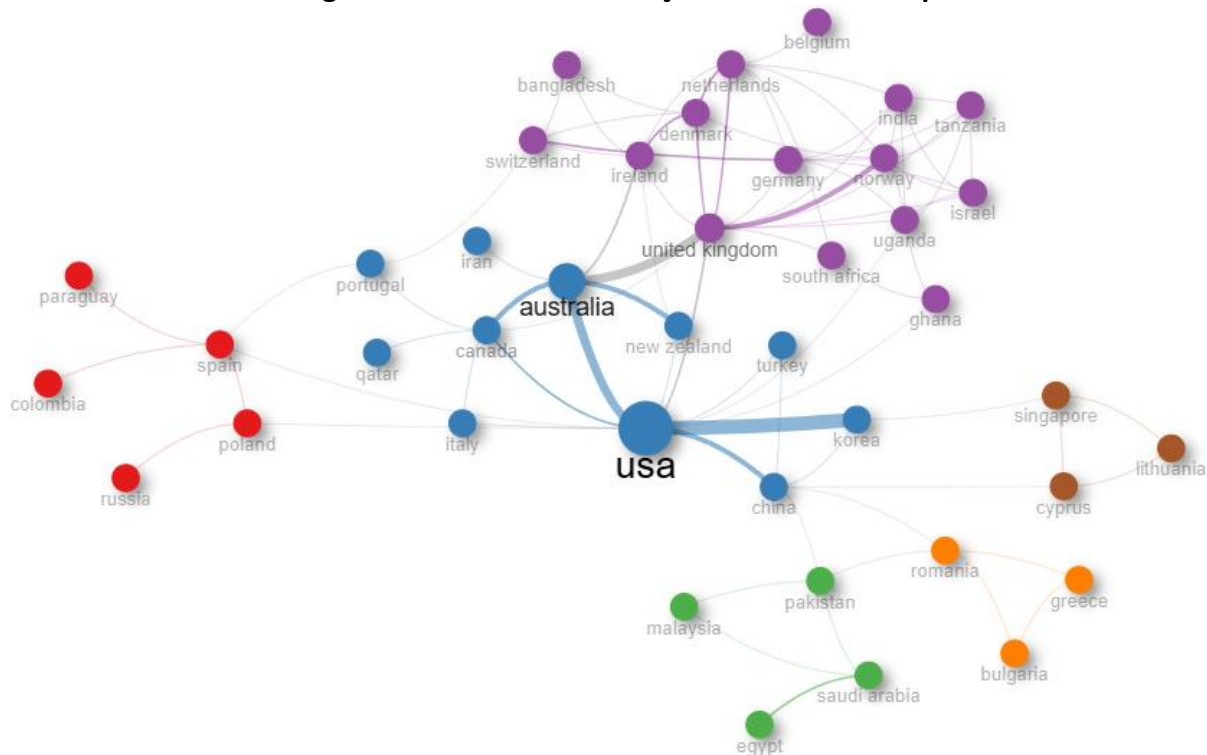
Fonte: Elaborado pelos autores

A visualização da rede de colaboração foi gerada com o pacote Bibliometrix (Aria; Cuccurullo, 2017), ferramenta que permite mapear e analisar estruturas de coautoria a partir dos dados da Web of Science. Para identificar agrupamentos de autores diretamente conectados, foi aplicado o algoritmo Walktrap, método baseado em passeios aleatórios que detecta comunidades ao medir a frequência com que os nós são visitados em conjunto. Cada comunidade corresponde a um conjunto de autores que tendem a coautorizar artigos, revelando subgrupos de pesquisa dentro do tema cultura organizacional e saúde mental.

O algoritmo Walktrap segmentou a rede em várias comunidades destacadas por cores diferentes. A comunidade mais proeminente, colorida em azul, agrupa nomes como Hemmelgarn A., Glisson C. e Williams N. J., cujos tamanhos de nó refletem sua alta produtividade e centralidade na rede. Já os demais clusters, de menor porte e isolados entre si, apontam para equipes de pesquisa mais especializadas ou para colaborações internas a determinadas instituições, sugerindo subcampos que se desenvolvem de modo relativamente autônomo.

A média de 4,92 coautores por documento confirma o forte caráter colaborativo desse campo de estudos, o que favorece a robustez dos resultados e amplia o alcance das descobertas. Ao mesmo tempo, a fragmentação observada entre as comunidades levanta questões sobre barreiras geográficas e estruturais que podem limitar a integração global entre pesquisadores. A taxa de coautoria internacional de 15,3% revela uma colaboração global moderada, o que sugere a importância de investigar quais países participam mais ativamente dessas parcerias. A seguir, é apresentada a rede de colaboração entre os países.

Figura 4 - Rede de colaboração científica entre países



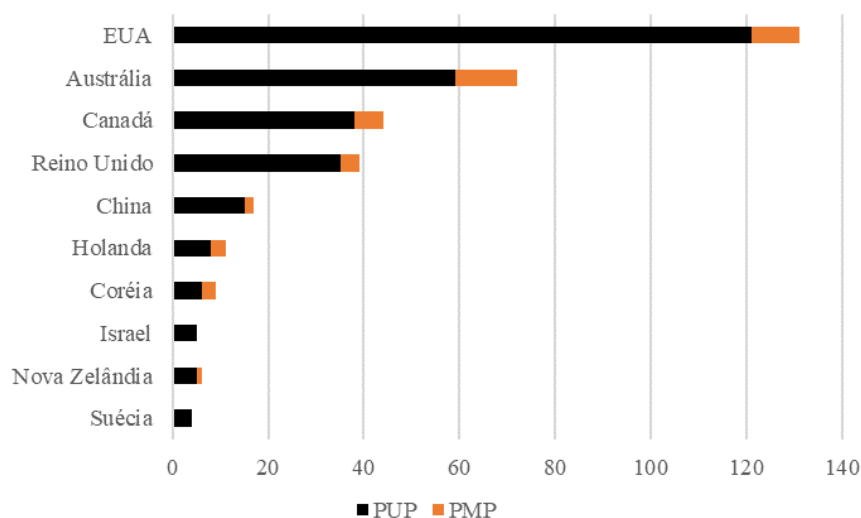
Fonte: Elaborado pelos autores

A análise da rede de colaboração entre países revela que os Estados Unidos aparecem como o nó mais proeminente e atuam como o principal polo de interconexão, refletindo sua centralidade na pesquisa sobre cultura organizacional e saúde mental. A Austrália surge em segundo lugar, estreitamente vinculada aos Estados Unidos, o que aponta para um eixo transatlântico de cooperação científica muito robusto. As arestas mais espessas no diagrama indicam as parcerias mais intensas, especialmente entre os EUA, China e Coreia, sugerindo esforços de pesquisa normalizados que se estendem por diferentes continentes e evidenciam a influência desses atores no campo.

A aplicação do algoritmo Walktrap permitiu identificar diversas comunidades, cada uma destacada por cores distintas. A comunidade azul agrupa Estados Unidos, Austrália, Nova Zelândia, Canadá, Itália, Turquia, China, Coreia, Irã, Catar e Portugal, revelando uma aliança marcada pelos interesses das regiões da América do Norte e da Ásia-Pacífico. A comunidade roxa concentra países europeus como Reino Unido, Alemanha, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Suíça, Dinamarca e Noruega e inclui também nações da África Subsaariana como Tanzânia, Uganda e Gana, o que pode refletir iniciativas de pesquisa alinhadas a programas da União Europeia ou colaborações históricas. A comunidade vermelha, por sua vez, reúne Espanha, Polônia, Rússia, Colômbia e Paraguai, sugerindo parcerias fundamentadas em laços linguísticos e históricos entre regiões ibero-americanas e europeias.

Os papéis centrais dos Estados Unidos e da Austrália indicam que esses países lideram tendências e definem padrões metodológicos no estudo da cultura organizacional e saúde mental. As conexões expressivas com China e Coreia demonstram a crescente participação desses países emergentes, possivelmente por meio de financiamentos conjuntos ou programas de intercâmbio acadêmico. A presença de um agrupamento europeu consolidado reforça a força acadêmica das nações do continente na formação de redes cooperativas. Na sequência, apresentamos o gráfico que destaca os países com maior número de publicações na área.

Figura 5 - Distribuição das publicações por país



Fonte: Elaborado pelos autores

No gráfico, PUP (Publicações Únicas do País) refere-se a artigos assinados apenas por autores de um mesmo país, enquanto PMP (Publicações Múltiplas por Países) indica artigos fruto de colaborações entre pesquisadores de diferentes nações. Essas categorias permitem visualizar, em cada barra, a fatia de produção científica estritamente nacional e a porção resultante de parcerias internacionais.

A análise da distribuição de publicações por país, fundamentada na localização do autor correspondente, revela que os Estados Unidos lideram com folga, totalizando 131 artigos. A barra que representa esse país é significativamente mais longa do que as demais e mostra que apenas 7,6 % dessas publicações envolvem colaboração internacional, apontando para uma robusta capacidade de pesquisa interna. Em segundo lugar, a Austrália aparece com 72 artigos, dos quais 18,1 % contam com coautoria internacional, sugerindo maior abertura ou dependência de redes globais de pesquisa. Canadá e Reino Unido seguem com 44 e 39 artigos respectivamente, ambos com proporções de colaboração relativamente baixas, o que reforça o foco na produção doméstica.

Os níveis de colaboração internacional variam bastante entre os países. Irlanda e Arábia Saudita apresentam as maiores taxas de coautoria internacional (50 % cada), seguidas por Alemanha (42,9 %) e Índia (40 %), indicando forte inclinação para parcerias transnacionais possivelmente motivadas por acesso a recursos ou expertise externos. Em posição intermediária, Países Baixos (27,3 %) e Itália (25 %) mantêm um equilíbrio entre produção interna e colaborações internacionais. Já Israel, Indonésia, Japão, Noruega e Suécia não registraram publicações com coautoria internacional segundo o critério do autor correspondente, o que pode refletir prioridades nacionais ou estruturas de financiamento que privilegiam projetos internos.

A concentração da produção científica nos Estados Unidos e na Austrália, evidenciada pelas Figuras 4 e 5, não deve ser interpretada apenas como reflexo do interesse acadêmico desses países pelo tema. Ela também pode ser compreendida, em parte, como um efeito da própria estratégia de busca adotada. A opção por indexar exclusivamente na Web of Science e por restringir a coleta a documentos em língua inglesa privilegia sistemas de pesquisa com tradição consolidada de publicação em periódicos internacionais indexados pela Clarivate, favorecendo países anglófonos e centros com maior financiamento e infraestrutura de pesquisa (Zupic; Čater, 2015).

Nesse sentido, a predominância anglo-saxônica identificada nos resultados é, em alguma medida, um artefato metodológico, e não apenas um retrato fiel do interesse global pelo tema. Essa constatação é particularmente relevante para um campo que discute cultura e significados compartilhados, pois a produção sobre cultura organizacional acaba sendo filtrada por uma lógica

de indexação pouco plural do ponto de vista linguístico e regional, o que pode obscurecer contribuições relevantes produzidas em português, espanhol e outros idiomas, sobretudo na América Latina.

Observa-se, ainda, que os dez artigos mais citados do corpus (Quadro 6) concentram-se predominantemente em constructos gerenciais e clínicos, como clima organizacional, burnout, rotatividade e qualidade assistencial. Nenhum deles trata explicitamente de símbolos, narrativas ou artefatos culturais como categoria central de análise. Esse descompasso sugere que a vertente empírica mais influente do campo ainda opera em um nível relativamente instrumental da cultura organizacional, enquanto a dimensão simbólico-identitária permanece majoritariamente circunscrita à literatura teórica (Geertz, 1987; Hatch; Schultz, 2002; Albert et al., 2000).

Trata-se de uma lacuna teórica relevante, que aponta para a necessidade de estudos empíricos que operacionalizem os símbolos e a identidade organizacional como variáveis mensuráveis, e não apenas como pano de fundo interpretativo. Essa constatação permite retomar, à luz dos dados, o modelo analítico proposto na seção 2.4, segundo o qual a cultura organizacional representa o contexto estruturante, os símbolos atuam como mecanismos de expressão e reforço cultural, e a identidade corresponde à internalização desses significados pelos indivíduos.

A relação entre cultura organizacional e saúde mental encontra amplo respaldo empírico no corpus analisado. Os periódicos mais produtivos (Quadro 5) e os artigos mais citados (Quadro 6) tratam, em sua maioria, de como o clima e a cultura organizacional afetam diretamente indicadores de bem-estar, estresse e burnout, o que corrobora de forma robusta esse primeiro elo do modelo proposto.

Já os elos seguintes, referentes aos símbolos como mecanismo de reforço cultural e à identidade como internalização desses significados, não encontram o mesmo grau de sustentação empírica direta na produção mais citada. Eles aparecem de forma mais indireta, associada a construtos como segurança psicológica e pertencimento. Assim, o modelo analítico proposto é apenas parcialmente corroborado pelos dados bibliométricos, mostrando-se fortemente sustentado em sua dimensão cultura e saúde mental, e ainda pouco testado empiricamente em sua dimensão simbólico-identitária.

Mais do que uma limitação, esse resultado constitui um dos achados mais relevantes do estudo, pois evidencia com precisão onde se concentra a fronteira do conhecimento no campo e orienta uma agenda de pesquisa futura voltada à operacionalização empírica dos símbolos e da identidade organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo mapear e analisar a produção científica sobre a relação entre saúde mental no trabalho e os elementos culturais e simbólicos das organizações. Os resultados obtidos evidenciam que o campo de estudos sobre cultura organizacional e saúde mental vem se consolidando de forma expressiva, tanto em termos de volume de publicações quanto na diversidade temática abordada. O crescimento médio anual de 11,77% demonstra um interesse crescente por parte da comunidade acadêmica, que busca compreender os impactos do ambiente organizacional na saúde psicológica dos trabalhadores. A predominância de artigos recentes reforça a atualidade do tema e sua relevância para diferentes setores da sociedade.

A análise das fontes de publicação indica que a produção científica está fortemente concentrada em periódicos especializados nas áreas de saúde mental, gestão e psicologia. A liderança de revistas como *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research* e *International Journal of Mental Health Nursing* demonstra a importância de discussões voltadas à melhoria das políticas de saúde e à prática organizacional. Esses dados revelam a centralidade de um debate interdisciplinar que conecta saúde coletiva, políticas públicas e práticas de gestão.

A análise dos artigos mais citados mostra que aspectos como cultura organizacional, estresse, burnout e satisfação no trabalho são temas prioritários nas discussões acadêmicas. Organizações que adotam culturas mais positivas e ambientes de suporte tendem a reduzir o adoecimento mental, além de melhorar o engajamento e a produtividade dos profissionais. Esses resultados evidenciam a necessidade de políticas institucionais que priorizem o cuidado com os trabalhadores, alinhando objetivos organizacionais ao bem-estar coletivo. Nesse sentido, gestores podem utilizar essas evidências para estruturar programas formais de promoção da saúde mental, investir em lideranças que favoreçam a segurança psicológica, revisar práticas de cobrança excessiva por resultados e alinhar valores organizacionais a estratégias de gestão de pessoas mais humanizadas.

Os dados de coautoria reforçam o caráter colaborativo da produção científica na área de cultura organizacional e saúde mental. A média de 4,92 coautores por documento indica a valorização de diferentes perspectivas e expertises, contribuindo para uma construção mais robusta do conhecimento. Entretanto, observa-se que ainda existem barreiras regionais e estruturais que limitam a integração plena entre pesquisadores de diferentes partes do mundo.

A liderança dos Estados Unidos e da Austrália em número de publicações e parcerias demonstra a capacidade desses países de definir diretrizes metodológicas e influenciar a agenda internacional. Por outro lado, a participação de países emergentes e de regiões menos representadas ainda é limitada, o que sugere a necessidade de estratégias para incentivar colaborações mais amplas. O fortalecimento de redes de pesquisa transnacionais pode contribuir para uma compreensão mais completa e global do tema, ainda que, como discutido anteriormente, parte dessa liderança também reflita a própria arquitetura de indexação da base de dados utilizada.

Os achados bibliométricos oferecem subsídios para a atuação de gestores, profissionais de recursos humanos e formuladores de políticas organizacionais. A convergência entre os estudos mais citados permite derivar diretrizes práticas relevantes. Em primeiro lugar, recomenda-se estruturar programas formais de saúde mental ancorados em evidência, em vez de iniciativas pontuais e desarticuladas da cultura organizacional vigente. Recomenda-se também investir na formação de lideranças voltadas à segurança psicológica, fator apontado pela literatura como um dos principais mediadores entre cultura organizacional e redução de burnout (Edmondson, 2019).

Outra diretriz relevante consiste em revisar práticas de cobrança excessiva por resultados e metas, associadas de forma consistente ao aumento de riscos psicossociais (Pfeffer, 2018; Karatepe, 2013). Recomenda-se ainda promover coerência simbólica entre o discurso institucional e as práticas cotidianas de gestão, alinhando rituais, narrativas e políticas de reconhecimento aos valores declarados pela organização, de modo a evitar dissonâncias que fragilizam a confiança e o senso de pertencimento. O monitoramento sistemático e longitudinal de indicadores de clima e cultura organizacional também se mostra importante, pois permite identificar precocemente sinais de deterioração do ambiente psicológico de trabalho.

Por fim, é recomendável considerar as especificidades culturais e regionais na implementação dessas diretrizes, evitando a transposição acrítica de modelos de gestão validados majoritariamente em contextos norte-americanos e australianos para realidades organizacionais distintas, como a latino-americana. Essas diretrizes não substituem a necessidade de diagnósticos organizacionais específicos, mas oferecem um ponto de partida fundamentado na evidência científica sistematizada para orientar decisões de gestão de pessoas mais humanizadas e psicologicamente seguras.

Apesar das contribuições apresentadas, este estudo possui limitações que devem ser consideradas. A análise foi realizada exclusivamente na base Web of Science, o que pode restringir a abrangência da produção científica considerada, especialmente pesquisas indexadas em outras bases relevantes. Além disso, a delimitação ao idioma inglês e ao tipo de documento “artigo” pode ter excluído estudos publicados em outros idiomas ou formatos acadêmicos. Por se tratar de uma análise bibliométrica, o estudo privilegia indicadores quantitativos de produção e citação, não contemplando uma avaliação qualitativa aprofundada do conteúdo dos trabalhos analisados.

A escolha por trabalhar exclusivamente com a Web of Science, embora justificada pelo rigor e pela qualidade de indexação dessa base, também implica a exclusão de bases como a Scopus, de cobertura multidisciplinar mais ampla, e a SciELO, particularmente relevante para a produção científica latino-americana e para estudos publicados em português e espanhol. Essa exclusão é especialmente significativa para um estudo sobre cultura organizacional, tema em que aspectos simbólicos e identitários tendem a ser sensíveis a especificidades linguísticas e regionais, o que sugere que parte relevante da produção sobre o tema, sobretudo aquela produzida fora do eixo anglófono, pode não estar representada no corpus analisado.

Da mesma forma, o filtro de idioma inglês, embora coerente com a predominância dessa língua na produção científica internacional, reforça um viés epistemológico de matriz anglo-saxônica, já discutido anteriormente, que deve ser considerado na interpretação da abrangência real do campo. Reconhece-se, portanto, que os resultados aqui apresentados descrevem com maior precisão a produção científica indexada internacionalmente em inglês do que o conjunto total do conhecimento produzido sobre cultura organizacional e saúde mental no trabalho.

Assim, este estudo oferece uma visão abrangente do desenvolvimento científico sobre cultura organizacional e saúde mental, destacando avanços importantes e apontando lacunas que merecem ser exploradas. Como agenda futura, recomenda-se a ampliação da análise para outras bases de dados, em especial Scopus e SciELO, de modo a incorporar produções não indexadas na Web of Science e reduzir o viés linguístico identificado, bem como a realização de revisões sistemáticas ou estudos empíricos que investiguem, em contextos organizacionais específicos, como os elementos culturais e simbólicos impactam diretamente indicadores de saúde mental, com especial atenção à operacionalização empírica de símbolos e identidade organizacional.

Também se sugere maior atenção a países emergentes e setores ainda pouco explorados, de modo a reduzir assimetrias regionais na produção científica. A partir desses resultados, pesquisadores, gestores e formuladores de políticas podem encontrar subsídios para desenvolver estratégias mais eficazes e humanizadas nos ambientes de trabalho. Promover uma cultura organizacional que valorize a saúde mental não apenas fortalece o bem-estar individual, mas também contribui para a sustentabilidade e o sucesso das instituições no longo prazo.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), por meio do Projeto APQ-02206-24, vinculado ao Edital Universal nº 01/2024, bem como pela concessão de bolsa da própria FAPEMIG e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

- AARONS, Gregory A. et al. The organizational social context of mental health services and clinician attitudes toward evidence-based practice: a United States national study. **Implementation Science**, v. 7, p. 1-15, 2012. DOI: 10.1186/1748-5908-7-56.
- AARONS, Gregory A.; SAWITZKY, Angelina C. Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, v. 33, n. 3, p. 289-301, 2006. DOI: 10.1007/s10488-006-0039-1.
- ALBERT, S.; ASHFORTH, B. E.; DUTTON, J. E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 13-17, 2000. DOI: 10.5465/amr.2000.2791600.
- ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017. DOI: 10.1016/j.joi.2017.08.007.
- BULIŃSKA-STANGRECKA, H.; BAGIEŃSKA, A. The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 4, artigo 1903, 2021. DOI: 10.3390/ijerph18041903.
- COOPER, Cary L.; CARTWRIGHT, Sue. Healthy mind; healthy organization: a proactive approach to occupational stress. **Human Relations**, v. 47, n. 4, p. 455-471, 1994. DOI: 10.1177/001872679404700405.
- CORSINI, F. et al. Participatory energy: Research, imaginaries and practices on people's contribute to energy systems in the smart city. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 142, p. 322-332, 2019. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.028.
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999. DOI: 10.1177/014920639902500305.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- DIEM, A.; WOLTER, S. C. The use of bibliometrics to measure research performance in education sciences. **Research in Higher Education**, v. 54, n. 1, p. 86-114, 2013. DOI: 10.1007/s11162-012-9264-5.
- DONTHU, Naveen et al. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. **Journal of Business Research**, v. 133, p. 285-296, 2021. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.04.070.
- EDMONDSON, Amy. **The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth**. Hoboken: Wiley, 2019.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1992.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

GIORGI, Gabriele; LEON-PEREZ, Jose M.; PIGNATA, Silvia; TOPA, Gabriela; MUCCI, Nicola. Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being. **BioMed Research International**, v. 2020, artigo 1863153, 4 p., 2020. DOI: 10.1155/2020/1863153.

GLISSON, Charles et al. Assessing the organizational social context (OSC) of mental health services: Implications for research and practice. **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, v. 35, n. 1-2, p. 98-113, 2008. DOI: 10.1007/s10488-007-0148-5.

GLISSON, Charles; GREEN, Philip. The effects of organizational culture and climate on the access to mental health care in child welfare and juvenile justice systems. **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, v. 33, n. 4, p. 433-448, 2006. DOI: 10.1007/s10488-005-0016-0.

HARVEY, Samuel B. et al. A framework to create more mentally healthy workplaces. **Australian & New Zealand Journal of Psychiatry**, v. 52, n. 1, p. 15-23, 2018. DOI: 10.1177/0004867417726174.

HATCH, Mary Jo; SCHULTZ, Majken. The dynamics of organizational identity. **Human Relations**, v. 55, n. 8, p. 989-1018, 2002. DOI: 10.1177/0018726702055008181.

JAIN, A.; LEKA, S.; ZWETSLOOT, G. Corporate social responsibility and psychosocial risk management in Europe. **Journal of Business Ethics**, v. 101, n. 4, p. 619-633, 2011. DOI: 10.1007/s10551-011-0742-z.

KARATEPE, Osman M. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 25, n. 4, p. 614-634, 2013. DOI: 10.1108/09596111311322952.

MARTINS, E. C.; TERBLANCHE, F. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. **European Journal of Innovation Management**, v. 6, n. 1, p. 64-74, 2003. DOI: 10.1108/14601060310456337.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 21 fev. 2026.

PETRIGLIERI, Gianpiero. F**k science!? An invitation to humanize organization theory. **Organization Theory**, v. 1, n. 1, p. 1-18, 2020. DOI: 10.1177/2631787719897663.

PFEFFER, Jeffrey. **Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance, and what we can do about it**. New York: Harper Business, 2018.

RABATIN, Joseph et al. Predictors and outcomes of burnout in primary care physicians. **Journal of Primary Care & Community Health**, v. 7, n. 1, p. 41-43, 2016. DOI: 10.1177/2150131915607799.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

VAN ECK, Nees Jan; WALTMAN, Ludo. Citation-based clustering of publications using CitNetExplorer and VOSviewer. **Scientometrics**, v. 111, n. 2, p. 1053-1070, 2017. DOI: 10.1007/s11192-017-2300-7.

WILLARD-GRACE, Rachel et al. Team structure and culture are associated with lower burnout in primary care. **The Journal of the American Board of Family Medicine**, v. 27, n. 2, p. 229-238, 2014. DOI: 10.3122/jabfm.2014.02.130215.

WILLIAMS, Eric S. et al. The relationship of organizational culture, stress, satisfaction, and burnout with physician-reported error and suboptimal patient care: results from the MEMO study. **Health Care Management Review**, v. 32, n. 3, p. 203-212, 2007. DOI: 10.1097/01.HMR.0000281626.28363.59.

YOUNG, Kevin P. et al. Health care workers' mental health and quality of life during COVID-19: results from a mid-pandemic, national survey. **Psychiatric Services**, v. 72, n. 2, p. 122-128, 2021. DOI: 10.1176/appi.ps.202000424.

ZUPIC, Ivan; ČATER, Tomaž. Bibliometric methods in management and organization. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 3, p. 429-472, 2015. DOI: 10.1177/1094428114562629.