

# Psicologia Aplicada a Recursos Humanos: Cultura Organizacional e Liderança

Rayssa Vitoria Ferreira Pereira (UNIFAMA)<sup>1</sup>

**Resumo:** A saúde das organizações e daqueles que as integram depende diretamente de um equilíbrio entre os fatores internos e externos que podem influenciar no comportamento humano. Uma má cultura organizacional e liderança pode comprometer a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, a saúde desses e da própria organização. O objetivo desta pesquisa foi analisar quais as contribuições existentes acerca das estratégias organizacionais adotadas sobre saúde mental no trabalho. Adotou-se a metodologia de revisão bibliográfica para compor os resultados da pesquisa com apontamentos construídos por outros autores em estudos científicos. Os estudos científicos foram buscados nas bases de dados do Google Acadêmico, Lilacs e Scielo, com ano de publicação entre 2017 e 2022, no idioma português. Tratou-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, natureza básica, objetivos descritivos e procedimento documental. Os resultados da pesquisa evidenciaram que a psicologia aplicada é altamente importante para promover o equilíbrio da saúde dos colaboradores e da organização, uma vez que corrobora com uma melhoria significativa para a cultura organizacional, impulsionando assim o desenvolvimento humano e da empresa.

**Palavras-chave:** Cultura; Organização; Psicologia; Recursos humanos.

1- Introdução, 2- justificativa, 3- metodologia, 4- discussão de resultados, 5- conclusão.

**Abstract:** The health of organizations and those who integrate them depends directly on a balance between internal and external factors that can influence human behavior. A bad organizational culture and leadership can compromise the satisfaction of employees and, consequently, the health of these and the organization itself. The aim of this research was to analyze the existing contributions regarding the organizational strategies adopted on mental health at work. The methodology of bibliographic review was adopted to compress the results of the research with notes constructed by other authors in scientific studies. The scientific studies were searched in the databases of Google Scholar, Lilacs and Scielo, with year of publication between 2017 and 2022, in the language Portuguese. This was research of qualitative approach, basic nature, descriptive objectives, and documentary procedure. The results of the research showed that applied psychology is highly important to promote the balance of the health of employees and the organization, since it corroborates with a significant improvement for organizational culture, thus boosting human and company development.

**Keyword:** Culture; Organization; Psychology; Human resources.

---

<sup>1</sup> Rayssa Vitoria Ferreira Pereira, acadêmica em Psicologia, 10º Semestre da Faculdade de Guarantã do Norte – UNIFAMA. Mantida pela UNIFAMA – União das faculdades de Mato Grosso. Faculdade de Ciências Sociais de Guarantã do Norte-MT, Rua Jequitibá, nº 40, Jardim Aeroporto. Cep.: 78520-000. E-mail: rayssavitoria1258@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

As organizações contemporâneas operam com foco em resultados, em um mercado cada vez mais competitivo. No contexto organizacional, os recursos humanos ganharam notoriedade, uma vez que, na sociedade da informação, o maior capital das organizações são os seus colaboradores. Seus resultados dependem diretamente do desempenho dos recursos humanos, os quais podem ser majorados se houve a satisfação dos indivíduos, ou o contrário, pela ausência da satisfação.

Como cultura organizacional, se entende os hábitos, comportamentos, símbolos, práticas, valores morais e éticos, e outros fatores que são estabelecidos no ambiente interno das organizações e que podem impactar tanto positivamente, quanto negativamente sobre a satisfação dos colaboradores e no próprio desenvolvimento organizacional. Fatores internos e externos são potenciais influenciadores deste cenário, o que pode relativizar a qualidade do desenvolvimento humano e organizacional.

A psicologia organizacional tem o papel de promover a qualidade de vida dos colaboradores, o que gera benefícios para o alcance de produtividade e lucro. Quando os funcionários se sentem bem no ambiente de trabalho, eles produzem mais e com mais qualidade. Isso envolver o respeito aos horários de pausa, almoço e lanche possibilidade de ser ouvido pelos colegas, respeito mútuo, boa relação com os gestores, acolhimento no grupo.

O papel da psicologia organizacional é contribuir para uma cultura mais saudável, voltada para saúde emocional, o equilíbrio e bem-estar dos colaboradores. Quando um bom funcionário é executado pelos profissionais desta área, há o fortalecimento de uma cultura benéfica e positiva. O problema de pesquisa predefinido e investigado foi: Como a psicologia aplicada pode apoiar o desenvolvimento humano e organizacional?

O objetivo geral foi analisar quais contribuições existentes acerca das estratégias organizacionais adotadas sobre saúde mental no trabalho. Os objetivos específicos foram dedicados a: demonstrar como a psicologia aplicada pode apoiar o desenvolvimento humano e organizacional; apontar como a personalidade afeta o desempenho profissional e outros resultados relacionados com o trabalho; compreender a relação entre as atividades e o comportamento, especialmente no que diz respeito ao desempenho no trabalho.

## **2. JUSTIFICATIVA**

As organizações e os recursos humanos possuem uma relação íntima estabelecida em prol de resultados de desenvolvimento. Para que os resultados das organizações ocorram, se faz necessário que o desempenho dos seus recursos humanos opere de forma positiva. Neste contexto, o equilíbrio da saúde ocupacional e a satisfação dos colaboradores impacta diretamente no desempenho final dos resultados organizacionais.

O atual cenário mercadológico, impactado pelos efeitos pandêmicos, apresenta diversas instabilidades que podem afetar a relação empresa e colaboradores. Além disso, a necessidade de se auferir resultados certos e positivos para superar a atual crise, coloca em voga a exigência de um equilíbrio organizacional, preservando a saúde dos negócios, evitando o fechamento e, de igual modo, a saúde mental dos colaboradores que também tem sentido os efeitos deste cenário.

O relatório de pesquisa emitido pela Fiocruz Brasília (2022), aponta que 65% dos colaboradores têm apresentado sintomas de transtorno de estresse, 61,6% de ansiedade e 61,5% de depressão. Tais condições podem ser agravadas se o ambiente organizacional não for propício para um acolhimento humanizado desses trabalhadores. Em situações de severidade dos casos e de afastamento, os reflexos também são percebidos pelos resultados organizacionais.

Esta pesquisa se justifica socialmente pela necessidade de se alcançar o equilíbrio desta relação em prol de um saudável desenvolvimento humano e organizacional, de modo a demonstrar como a psicologia aplicada aos recursos humanos, a cultura organizacional e liderança pode corroborar com o alcance deste equilíbrio, de modo a propiciar um ambiente laborativo saudável e acolhedor.

## **3. METODOLOGIA**

Parafraseando os ensinamentos de Lakatos e Marconi (2017), se pode compreender que toda e qualquer pesquisa científica deve predefinir os procedimentos metodológicos que irão conduzir a sua investigação. Estes devem estar de acordo com os objetivos definidos, o problema a ser analisado e os resultados que o pesquisador pretende alcançar.

Na condução desta pesquisa aplicou-se a metodologia de revisão bibliográfica, de modo a fundamentar os seus resultados com apontamentos teóricos e práticos extraídos de estudos científicos produzidos por outros autores e que versam sobre o tema. Tratou-

se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, uma vez que teve por pretensão a investigação do problema e, posteriormente, a sua qualificação. Sua natureza é básica, pois os conhecimentos construídos apenas se aplicam em prol da expansão do campo de visão de acadêmicos, profissionais e agentes sociais. Os objetivos são descritivos, uma vez que os resultados encontrados foram descritos. Enquanto o procedimento é bibliográfico, com base no tipo de metodologia definido.

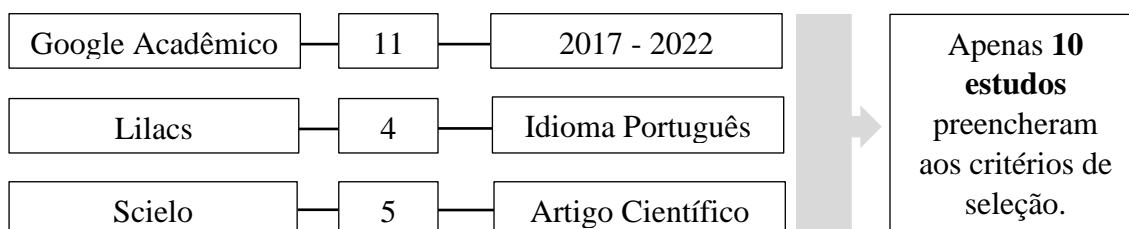
Os estudos científicos foram buscados nas bases de dados do Google Acadêmico, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs) e Scientific Electronic Library Online (Scielo). Os descritores da pesquisa foram aplicados na busca, com termos em português, sendo eles: cultura, organização, psicologia, recursos humanos. Os critérios de seleção foram: ano de publicação entre 2017 e 2022; idioma português; formato de artigo científico. Na ausência de um desses critérios, os estudos foram automaticamente excluídos da apreciação desta pesquisa.

Utilizou-se das técnicas procedimentais de fichamento e resumo para melhor aproveitar o conteúdo dos estudos selecionados, filtrando os resultados de maior valia para a composição da fundamentação e conclusão desta pesquisa. Na próxima seção, os resultados encontrados serão expostos e discutidos pelo confronto das ideias dos autores e sob um posicionamento crítico construídos pela autora.

#### 4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Foram encontrados cerca de 20 estudos que abordavam a temática em análise, mas, apenas 10 deles se enquadraram nos critérios de seleção aplicados por esta pesquisa, os quais irão compor a discussão de resultados desta seção. Abaixo, na Figura 1, se apresenta um fluxograma sobre a seleção destes estudos científicos:

**Figura 1:** Fluxograma dos estudos selecionados.



**Fonte:** Da autora, 2022.

Após a demonstração de filtragem e seleção dos estudos que compõem esta seção da pesquisa, é fundamental destacar os aspectos atinentes aos 10 estudos selecionados

para terem seus resultados aqui destacados e discutidos. No Quadro 1, abaixo, estes estudos estarão elencados pelo ano de publicação com a exposição de informações necessárias:

**Quadro 1:** Estudos científicos selecionados para compor esta seção.

| <b>Autor-Título</b>   | <b>Ano</b> | <b>Metodologia</b>               | <b>Objetivo</b>   | <b>Cidade-Estado</b> |
|---|------------|----------------------------------|---|----------------------|
| AGUIAR, C. V. N. et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional.    | 2017.      | Revisão de literatura.           | Realizar uma revisão da produção nacional entre os anos de 2000 e 2015 que se dedica ao estudo das possíveis relações estabelecidas entre a cultura organizacional – ou alguns de seus aspectos – e o adoecimento psíquico do trabalhador.  | Salvador-BA.         |
| LIMA, A. M. et al. Diagnóstico Organizacional e as Contribuições da Psicologia do Trabalho.   | 2017.      | Estudo de caso.                  | Viabilizar um espaço de palavra para realizar um diagnóstico organizacional referente à realidade de trabalho de uma instituição pública de Maringá (PR).   | Maringá-PR.          |
| PORTOLANN, D. F.; SILVA, L. J. O sofrimento no trabalho e a atuação do psicólogo organizacional.  | 2017.      | Bibliográfica.                   | Compreender como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), aliada à psicanálise e ao ensino de Dejours, estruturou-se no decorrer das décadas, ampliando a sua compreensão sobre como o fator simbólico do trabalho interfere na saúde física e, concomitantemente, psíquica do sujeito. | Ijuí-RS.             |
| VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICOLI, E. O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. | 2017.      | Bibliográfica.                   | Permitir uma visão geral sobre a atuação na área, enfatizar a prática profissional em gestão e distinguir a ética como uma pauta imprescindível.  | Campo Grande-MS.     |
| CARVALHO, R. P. Conexão da psicologia positiva e o treinamento e desenvolvimento organizacional.  | 2018.      | Bibliográfica e estudo de campo. | Implementar conexão da Psicologia Positiva às práticas dos programas de treinamentos da empresa para criar um maior engajamento dos   | Goiânia-GO.          |

|  |       |  |  |                     |
|--|-------|--|--|---------------------|
|  |       |  | participantes e com isso um florescimento de uma evolução de comportamentos pós treinamentos e práticas relacionadas ao desenvolvimento.   |                     |
| SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional.   | 2018. | Bibliográfica.                         | Investigar as contribuições dos psicólogos organizacionais ao implemento de gestões de qualidade de vida no trabalho, considerando as atribuições do papel organizacional do psicólogo.  | Patos de Minas-MG.  |
| BARBOSA, J. P.; OLIVEIRA, K. S. C.; COL, D. R. F. Psicologia organizacional: análise dos valores organizacionais de uma academia.  | 2020. | Estudo de caso, pesquisa quantitativa. | Identificar os valores organizacionais na concepção dos colaboradores e dos gestores dentro de uma academia.   | Santa Fé do Sul-SP. |
| PAZ, M. G. T. et al. bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional.  | 2020. | Estudo de caso, pesquisa quantitativa. | Testar modelos de mediação e moderação da cultura organizacional, valores concorrentes e estilos de funcionamento organizacional, tendo como antecedente a qualidade de vida organizacional (QVO) e como consequente o bem-estar pessoal nas organizações (BEO). | São Paulo-SP.       |
| PEIXOTO, A. L. A.; VASCONCELOS, E. F. Covid-19 e os desafios postos à atuação profissional em psicologia organizacional e do trabalho: uma análise de experiências de psicólogos gestores. | 2020. | Estudo de caso.                        | Demonstrar quais os novos desafios dos Psicólogos Organizacionais no mercado.  | Salvador-BA.        |
| SILVA, C. L.; RESENDE, A. C. R. A psicologia organizacional na atuação da saúde mental e a relação com o desenvolvimento organizacional.   | 2021. | Estudo de caso.                        | Relacionar a psicologia organizacional na inserção de processos voltados para saúde mental no ambiente de trabalho.  | Serra-ES.           |

**Fonte:** Da autora, 2022.

De forma majoritária, todos os estudos acima elencados apontam para contribuições significativas da psicologia organizacional para a saúde dos colaboradores e das organizações. Fato este que decorre do alto índice de instabilidades existente no contexto organizacional e que pode afetar a qualidade de vida no trabalho, impactando também no nível de desempenho e de desenvolvimento (LIMA et al., 2017).

As organizações contemporâneas lidam com grandes desafios de mercado, objetivando métricas de resultados que dependem unicamente do desempenho dos seus recursos humanos (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020). Os recursos humanos passaram a ser o bem de maior valor das organizações contemporâneas, a qual se desvinculou do antigo formato de departamento pessoal, para versar sobre os recursos humanos, valorando seu capital humano, uma vez que seu desempenho mercadológico depende desse tipo de capital (CARVALHO, 2018).

Em um ambiente pandêmico, provocado pela disseminação do novo coronavírus humanos, SARS-Cov-2, as dificuldades e desafios impostos às organizações são ainda maiores. Por um lado, há uma necessidade de se alcançar resultados assertivos e positivos para que se preserve a saúde organizacional e, conseqüentemente, a manutenção das atividades dos negócios. Por outro lado, se tem o desafio de equilibrar o ambiente organizacional e a saúde mental dos colaboradores que, por hora, se encontram abaladas por este cenário de incertezas e tensões (SILVA; RESENDE, 2021).

Para Silva e Faria (2018), a qualidade de vida ocupacional tem uma íntima ligação com a cultura organizacional e o posicionamento das lideranças. Uma baixa qualidade de vida no trabalho está associada a uma baixa satisfação dos colaboradores, o que resulta em um desempenho ocupacional defasado e, conseqüentemente, afeta não apenas o desenvolvimento humano, como também o desenvolvimento organizacional (SILVA; RESENDE, 2021).

Muitos fatores afetam diretamente o desempenho profissional e os resultados oriundos do labor. Destaca o estudo de Aguiar et al. (2017), que tais fatores podem ser interno ou externos, objetivos ou subjetivos. É preciso reconhecer que uma organização é formada por sujeitos vivos, os quais apresentam condições subjetivas diversas, que decorrem das suas experiências de vida. Tais condições formulam as personalidades destes, influenciando no comportamento que os sujeitos terão diante das relações sociais, inclusive, das suas relações profissionais (VISC; VASCONCELOS; PELLICIOLI, 2017).

Para Carvalho (2018), os fatores externos refletem fortemente no ambiente interno

das organizações. Se deve considerar que cada colaborador tem uma vida extra organização, a qual passa a refletir diretamente em seus comportamentos dentro da empresa. Se há abalos nos relacionamentos que estes travam fora das organizações, conseqüentemente, isso irá refletir em seus desempenhos profissionais.

Se o ambiente organizacional é composto por instabilidades que distanciem do objetivo de um acolhimento humanizado, os comportamentos tendem a ser piorados, uma vez que os colaboradores passam a não ter um sentimento de pertencimento a tal organização. De acordo com o estudo de Peixoto e Vasconcelos (2020), o sentimento de pertencimento a uma organização desperta um maior empenho nos colaboradores, uma vez que estes se sentem parte desta organização.

A relação travada entre organizações e colaboradores é uma via de mão dupla, ou seja, coexiste por influências múltiplas. Como destacado pelo estudo de Paz et al. (2020), os comportamentos humanos influenciam nos resultados das empresas, assim como os fatores da cultura organizacional e da liderança irão influenciar no bem-estar dos colaboradores. Se há uma prevalência de insatisfação e baixo bem-estar laborativo, conseqüentemente, coexistirão problemas que irão afetar ambas as partes envolvidas.

Sendo o capital humano um dos bens mais valiosos, quiçá, o de maior valia para as organizações contemporâneas, é necessário que tais organizações passem a vislumbrar a necessidade de se acolher e cuidar deste recurso com uma maior atenção, uma vez que os seus resultados estão intimamente atrelados com a satisfação do seu quadro profissional (BARBOSA; OLIVEIRA, COL, 2020).

Portolann e Silva (2017), destacam a incidência de problemas psicológicos em colaboradores que se encontram inseridos em organizações com uma cultura organizacional disruptiva. O sofrimento no ambiente de labor é apontado como um fator que impulsiona a baixa qualidade de vida ocupacional, a elevação da insatisfação, a manifestação de comportamentos ociosos, os quadros de patologias psicológicas – como a Síndrome de Burnout – e outros problemas que comprometem o desenvolvimento humano e organizacional (AGUIAR et al., 2017).

Peixoto e Vasconcelos (2020), destacam que o atual cenário da sociedade, influenciado pelos impactos originados pela pandemia da Covid-19, trouxe uma série de desafios para as organizações. A maioria destes colocam em voga a necessidade de se adotar estratégias que sejam capazes de preservar uma cultura organizacional positiva, estabelecendo um equilíbrio entre a organização e seus colaboradores, de modo a construir um ambiente interno propício para o desenvolvimento humano e organizacional.

Os impactos oriundos das condições pandêmicas trouxeram inúmeros desafios para o ambiente organizacional, não apenas aqueles que se atrelam com as condições econômicas e que despertam a necessidade de um maior desempenho positivo das atividades organizacional, mais também aqueles que evidenciam a necessidade de se cuidar da saúde mental dos colaboradores (PAZ et al., 2020).

Se por um lado, há a necessidade de se buscar por resultados de excelência para que a saúde organizacional mantenha as empresas em operação e as conduza para superar a crise do momento. Por outro lado, há uma clara necessidade de se amparar os seus colaboradores, buscando pelo equilíbrio da atual relação. A pandemia impactou drasticamente na saúde mental dos indivíduos, o que pode relativizar os seus rendimentos profissionais em decorrência do comprometimento de seus desempenhos (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020).

Quando se pensa em acolhimento no âmbito da saúde mental, respectivamente, se pensa no apoio psicológico. Em se tratando de um ambiente organizacional, se pode trazer à baila a consideração de uma importante participação da psicologia aplicada ao contexto organizacional e com foco nos recursos humanos. Neste cenário, destaca Carvalho (2018), que a psicologia organizacional exerce um importante papel dentro das organizações.

É justamente com base neste enfoque que os estudos de Barbosa, Oliveira e Col (2020), Carvalho (2018), Peixoto e Vasconcelos (2020), Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) e outros, destacam as contribuições positivas da psicologia organizacional, aplicada aos recursos humanos, para alcançar o objetivo de desenvolvimento humano e organizacional dentro do atual cenário mercadológico.

Uma das principais preocupações socioeconômicas é com a saúde ocupacional, uma vez que os quadros de patologias ocupacionais têm crescido de forma significativa nos últimos anos (AGUIAR et al., 2017). A saúde mental no ambiente laborativo se apresenta como um desafio para as organizações contemporâneas, as quais devem valorar a aplicação de métodos e técnicas que contribuam para o equilíbrio de tal condição (PORTOLANN; SILVA, 2017).

Para Paz et al. (2020), o psicólogo organizacional pode atuar com foco na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, dispondo de estratégias positivas capazes de alcançar o equilíbrio entre a saúde mental e o desenvolvimento humano e organizacional. Dentre as mais variadas estratégias disponíveis, algumas podem ser destacadas como: inserção de um programa de saúde mental; o oferecimento de

benefícios e recompensas por desempenho; implantação de área voltada ao descanso e ao lazer; construção de um canal de feedbacks; promoção de um apoio psicoterápico de acolhimento; treinamento com as lideranças; e outros (CARVALHO, 2018).

A busca pela preservação da qualidade de vida ocupacional e do bem-estar no trabalho é fundamental para a promoção do equilíbrio da saúde mental dos colaboradores, contribuindo positivamente para os próprios resultados a serem alcançados pelas organizações, uma vez que tal condição aumenta a satisfação pessoal e coletivas, bem como amplia o desempenho (BARBOSA; OLIVEIRA; COL, 2020).

Trazendo o recorte para o contexto organizacional impactado pela pandemia, se pode ainda reconhecer que o papel da psicologia organizacional com foco em recursos humanos ganhou uma importância ainda mais, assim como uma série de desafios que precisam ser superados (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020). Neste contexto, caberá ao psicólogo organizacional a função de construir um ambiente cultural humanizado e estável, de modo a propiciar um acolhimento aos colaboradores.

De acordo com os apontamentos tecidos pelo estudo de Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), o desempenho do psicólogo organizacional deve ter por foco os recursos humanos, a cultura organizacional e a promoção de uma liderança positiva, a junção de resultados positivos aplicados a estes três campos focais pode contribuir para um desenvolvimento humano e organizacional saudável e satisfatório.

É importante demonstrar aos profissionais que a organização também se preocupa com suas condições subjetivas, a exemplo das suas dores e sofrimentos, acolhendo-os. Desta forma, se construirá uma relação íntima entre os objetivos organizacionais e pessoais, de modo a construir uma percepção nítida de que tais colaboradores são partes vitais da organização (PAZ et al., 2020).

Lima et al. (2017), apresenta as técnicas de psicodinâmica como favoráveis ao desenvolvimento de uma cultura organizacional benéfica. Os autores afirmam que o “reconhecimento é importante na formação/transformação da identidade profissional, e ocorre por meio do olhar do outro (representado pelos colegas, gestores e demais pessoas que compõem o ambiente de trabalho)” (LIMA et al., 2017, p. 29-30). Através disso, se pode alcançar o equilíbrio das relações internas e favorecer o desenvolvimento pretendido.

Os resultados obtidos pelo estudo prático de Barbosa, Oliveira e Col (2020), aplicado em uma academia, demonstrarem que há uma grande dificuldade na promoção dos valores organizacionais, principalmente, no estímulo à autonomia dos colaboradores

em geral. Com base nisso, o estudo dos autores evidenciou que:

[...] é importante que haja o desenvolvimento de estratégias, compostas pelos valores organizacionais, de fortalecimento da cultura e da identidade organizacional, com o objetivo de alinhar os valores organizacionais de colaboradores e gestores para que haja melhor interação entre eles e que lhes permita caminhar em busca dos mesmos objetivos (BARBOSA; OLIVEIRA; COL, 2020, p. 11).

A uniformização dos objetivos organizacionais com os objetivos pessoais é um importante resultado interno que deve ser estimulado pelos gestores e pode ser fundamental a participação do psicólogo organizacional neste contexto. De acordo com Paz et al. (2020), deve haver uma consolidação entre organização e recursos humanos, uma vez que ambos devem caminhar em prol dos mesmos objetivos.

Reside aqui os contributos que podem ser auferidos pela aplicação da psicologia com foco em recursos humanos, cultura organizacional e liderança, uma vez que a partir da adoção de estratégias positivas, se pode alcançar a melhora das condições ambientais no cenário laborativo e favorecer o desenvolvimento humano e organizacional, preservando a saúde ocupacional e impulsionando os resultados objetivos pelas organizações.

## **5. CONCLUSÃO**

Os resultados obtidos por esta pesquisa satisfazem as pretensões iniciais a ela atreladas, pois contemplam aos objetivos predefinidos e corroboram para responder ao problema investigado. Cabe aqui então retomar a indagação “Como a psicologia aplicada pode apoiar o desenvolvimento humano e organizacional?”, para responder que a psicologia aplicada ao contexto organizacional pode majorar a qualidade de vida e o bem-estar no ambiente de trabalho, contribuindo assim para estabelecer o equilíbrio necessário entre a saúde mental, o comportamento humano, a cultura organizacional e o posicionamento da liderança, em prol do desenvolvimento humano e organizacional.

Foi possível identificar a existência de uma íntima relação entre o desempenho humano e os resultados pretendidos pelas organizações, sendo assim de extrema importância que as empresas contemporâneas busquem implementar estratégias positivas que possa favorecer a satisfação dos seus colaboradores, valorando os seus recursos humanos, uma vez que os seus resultados dependem diretamente deles.

A psicologia organizacional aplicada possibilita a implantação de estratégias favoráveis para o alcance de um ambiente organizacional positivo, contribuindo para se

alcançar a meta da qualidade em saúde ocupacional, dispondo de mecanismos de acolhimento e de valoração do ser humano. Com isso, se pode alcançar os ideais envolvidos em tal relação, homogeneizando os objetivos pessoais e organizacionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, C. V. N. et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde.**, 2017 Maio; 6(2): 121-131.

BARBOSA, J. P.; OLIVEIRA, K. S. C.; COL, D. R. F. Psicologia organizacional: análise dos valores organizacionais de uma academia. **R. Funec Cient. Mult.**, v. 9, n. 11, jan./dez. 2020, p. 1-12.

CARVALHO, R. P. Conexão da psicologia positiva e o treinamento e desenvolvimento organizacional. **Revista Especialize On-line IPOG - Goiânia - Ano 9, Edição nº 15 Vol. 01 julho/2018.**

LIMA, A. M. et al. Diagnóstico Organizacional e as Contribuições da Psicologia do Trabalho. **Rev. Cienc. Gerenc.**, v. 21, n. 33, p. 23-30, 2017.

PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. **RAM**, São Paulo, 21(1), eRAMD200122, 2020, p. 1-37.

PEIXOTO, A. L. A.; VASCONCELOS, E. F. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2020 v. 40, e244195, 1-18.

PESQUISA mostra impacto da pandemia na saúde mental de profissionais da saúde. **Fiocruz Brasília**, 2022. Disponível em: <<https://www.fiocruzbrasil.br/pesquisa-mostra-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-profissionais-da-saude/#:~:text=Um%20relat%C3%B3rio%20parcial%20dos%20resultados,33%2C8%25%20dos%20participantes.>>. Acesso em: 11 mai. 2022.

PORTOLANN, D. F.; SILVA, L. J. **O sofrimento no trabalho e a atuação do psicólogo organizacional**. XXV Seminário de Iniciação Científica, Ijuí-RS, 2017, 5 f. Disponível em: <<https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/8091>>. Acesso em: 11 mai. 2022.

SILVA, C. L.; RESENDE, A. C. R. **A psicologia organizacional na atuação da saúde mental e a relação com o desenvolvimento organizacional**. Artigo Científico (Graduação em Psicologia) – Faculdade Doctum de Serra-ES: Serra, ES, 2021, 19 f. Disponível em: <<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3846/1/A%20PSICOLOGIA%20ORGANIZACIONAL%20NA%20ATUA%20c3%87%20c3%83O%20DA%20SA%20c3%9aDE%20....pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2022.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Rev. Psicol Saúde e Debate.**, Jul., 2018:4(2):115-129.

VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICIOLI, E. O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. **Revista**

**FOCO**, V. 10, n° 3, p. 90-105, ago./dez. 2017.