

ESTRUTURA INTELLECTUAL E INTERESSES ATUAIS DE PESQUISA SOBRE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

INTELLECTUAL STRUCTURE AND CURRENT RESEARCH INTERESTS ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A BIBLIOMETRIC STUDY

ESTRUTURA INTELLECTUAL E INTERESSES ACTUALES DE INVESTIGACIÓN EN IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL: UN ESTUDIO BIBLIOMETRICO

Bruno Taranto Malheiros, MSC

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro/Brazil
malheirosbt@gmail.com

Patrícia Amélia Tomei, Dra.

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro/Brazil
patomei@iag.puc-rio.br

RESUMO

Identificação organizacional é definida como uma forte conexão cognitiva e afetiva entre o trabalhador e sua organização, apresentando-se como construto relevante para os estudos organizacionais. O objetivo desta revisão de literatura foi mapear a estrutura intelectual e identificar os interesses atuais de pesquisa sobre identificação organizacional utilizando a abordagem bibliométrica. Resultados apontaram que o campo se estruturou a partir de pesquisa sobre (1) os fundamentos e a construção do conceito de identificação e (2) a consolidação do conceito e a operacionalização. As pesquisas atuais interessam-se em discutir os (1) antecedentes e consequências, (2) a gestão da identificação e (3) o impacto da identificação no comportamento dos membros. Por fim, sugere-se que pesquisas futuras investiguem a relação entre a identificação organizacional, alinhamento cultural e novos arranjos de trabalho, e o impacto dos tipos de liderança na força da identificação.

Palavras-chave: Identificação organizacional; Bibliometria; Revisão sistemática.

ABSTRACT

Organizational identification is defined as a strong affective and cognitive connection between the worker and their organization, promoting itself as a relevant construct for organizational studies. The objective of this literature review was to map the intellectual structure and identify current research approaches on organizational identification using a bibliometric method. The results indicate that the field was structured from research on (1) the foundations and construction of the concept of identification and (2) the construction of the concept and its operationalization. Current researches are interested in (1) antecedents and consequences, (2) management of the identification, and (3) the impact of identification on member behavior. Finally, it suggests that future research should focus on the relation between organizational identification, cultural alignment and new work arrangements and the impact of types of leadership on the strength of organizational identification.

Keywords: Organizational identification; Bibliometrics; Systematic review.

RESUMEN

Identificación organizacional se define como una fuerte conexión afectiva y cognitiva entre el trabajador y su organización, promoviéndose como un constructo relevante para los estudios organizacionales. El objetivo de esta revisión de la literatura fue mapear la estructura intelectual e identificar los enfoques de investigación actuales sobre la identificación organizacional utilizando un método bibliométrico. Los resultados indican que el campo se estructuró a partir de investigaciones sobre (1) los fundamentos y la construcción del concepto de identificación y (2) la construcción del concepto y su operacionalización. Las investigaciones actuales están interesadas en (1) antecedentes y consecuencias, (2) manejo de la identificación y (3) el impacto de la identificación en el comportamiento de los miembros. Finalmente, sugiere que las investigaciones futuras deberían centrarse en la relación entre la identificación organizacional, la alineación cultural y los nuevos arreglos de trabajo, y el impacto de los tipos de liderazgo en la fuerza de la identificación organizacional.



Palabras clave: Identificación organizacional; Bibliometría; Revisión sistemática.

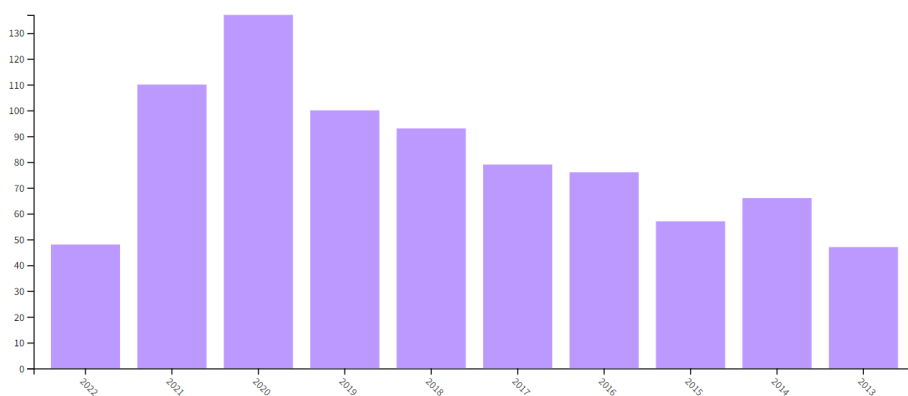
1 INTRODUÇÃO

Identificação organizacional é definida como uma forte conexão cognitiva e afetiva entre o trabalhador e sua organização (ASHFORTH; MAEL, 1989; ASHFORTH; MAEL, 1992; PRATT, 1998). Ashforth e Mael (1989) explicam que há consenso na literatura quanto à influência da identificação organizacional na satisfação com o trabalho e nos resultados da organização, sendo a responsável por criar sentimentos de lealdade e comprometimento, por meio da internalização de valores e crenças. Não se trata de um conceito novo, na medida em que parece ter sido concebido junto à sistematização dos estudos organizacionais, ainda nas décadas de 1930 e 1940 (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; ASHFORTH; MAEL, 1992).

A identificação organizacional tem papel fundamental na gestão porque trata de uma conexão psicológica profunda entre indivíduo e organização que não são captados por outros construtos, além de possuir relevantes consequências para o cotidiano das empresas (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; ASHFORTH; MAEL, 1992; DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; PRATT, 1998; VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000).

Pesquisadores tem demonstrado interesse nas investigações sobre este campo. Nos últimos dez anos, foram identificados 863 trabalhos sobre identificação organizacional nas bases da Web of Science, filtrando pelas áreas de *management* e *business*. A evolução destas pesquisas pode ser observada no gráfico de barras da Figura 1.

Figura 1 - Evolução das pesquisas sobre identificação organizacional nos últimos dez anos



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da Web of Science.

Apesar de os estudos sobre identificação datarem da primeira metade do século passado, sua operacionalização começa a ser efetivamente aplicada a partir do trabalho de Ashforth e Mael (1989), abrindo espaço para uma área com diversas pesquisas empíricas nos últimos trinta anos. Com isso, identificou-se a oportunidade de se realizar uma revisão de literatura bibliométrica a fim de responder às seguintes questões: qual a estrutura intelectual e quais os interesses atuais em pesquisas sobre identificação organizacional?

A estrutura intelectual de um campo apresenta como ele foi estruturado do ponto de vista teórico. Já os interesses atuais em pesquisa apontam para onde as investigações caminham. A combinação destes resultados

favorecerá a compreensão de pesquisadores e gestores sobre identificação organizacional, além de apontar para lacunas que podem ser atendidas por pesquisas futuras.

Esta pesquisa, classificada como uma revisão de literatura que usa a técnica bibliométrica, está organizada da seguinte forma: inicialmente, realizou-se uma breve revisão do construto, focando no conceito, importância e sua aplicação. Em seguida, mapeou-se as principais revisões de literatura da área, precedendo a explicitação do método de pesquisa e dos procedimentos para seleção da amostra. Realizou-se, então, duas análises: (1) de produtividade, por meio das citações e; (2) de relações, com técnicas de cocitação e acoplamento bibliográfico. As conclusões encerram esta pesquisa respondendo à pergunta que a orientou e sugerindo lacunas a serem investigadas em pesquisas futuras.

2 IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL

A necessidade de identificação com o grupo, muito mais do que um desejo do indivíduo ou da organização, é uma necessidade humana (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008). Este é um tema de interesse das organizações porque, por meio da identificação, a organização é capaz de prever comportamentos e atitudes no trabalho (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; SMIDTS; PRUYN; VAN RIEL, 2001; VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000).

Identidade e identificação são conceitos relacionados e distintos, que tratam do mesmo fenômeno. Ambos buscam a resposta para a pergunta: quem sou eu? No nível organizacional, esta resposta representa a identidade (ALBERT; WHETTEN, 1985) e no nível individual, a identificação (ASHFORTH; MAEL, 1989). Enquanto a identidade caracteriza a instituição, a identificação analisa o quanto o membro da equipe de sente pertencente à organização (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008). Identidade é o que distingue uma organização de outra, representada por características centrais e com permanência duradoura (ALBERT; WHETTEN, 1985), enquanto identificação diz respeito à identidade do indivíduo construída em sua relação com um determinado grupo social – no caso, com os membros de uma mesma organização (ASHFORTH; MAEL, 1989; ASHFORTH; MAEL, 1992). Para muitos indivíduos, sua identidade construída a partir das relações que estabelecem com seus grupos de trabalho ou com a organização são mais relevantes do que a construída com grupos de relacionamentos pessoais (HOGG; TERRY, 2000).

Identificação é o processo de criação de uma identidade social (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; ASHFORTH; MAEL, 1992; PRATT, 1998), que se dá por uma conexão cognitiva entre a identidade da organização e a identidade do membro (ASHFORTH; MAEL, 1992; DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; PRATT, 1998). A identificação é forte quando os atributos que o indivíduo usa para definir a organização são muito próximos aos que usa em sua autodefinição (ASHFORTH; MAEL, 1992; DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994). Nesta linha, Dutton, Dukerich e Harquail (1994) conceituam a identificação organizacional como o grau no qual um membro usa os mesmos atributos para definir a si mesmo e à sua organização. Este conceito foi utilizado em estudos posteriores (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; KREINER; ASHFORTH, 2004; PRATT, 2000; VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000). Kreiner e Ashforth (2004) o complementam explicando que há identificação quando o indivíduo se define, mesmo que parcialmente, a partir do que sua organização representa. Essa criação de identidade e autoconceito

diferenciam a identificação de outros construtos, como o alinhamento cultural (P-O Fit), engajamento ou o comprometimento.

Considera-se que há uma identificação organizacional forte quando indivíduos percebem os valores e conquistas de uma organização como aspectos central, distintivo e duradouro (ALBERT; WHETTEN, 1985) e compatíveis com suas próprias crenças, levando-os a assumir esta identidade (DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; VAN KNIPPENGERG; SLEEBOS, 2006). Diversos autores consideram que a força da identificação está diretamente ligada à percepção que o membro tem da identidade da organização e sua percepção sobre como membros externos a veem (DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002; DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994).

Pesquisadores dedicaram-se a entender os níveis nos quais a identificação pode se dar. Alguns vão diferenciar a identificação com grupos de trabalho da identificação com equipes, com a tarefa ou com a própria organização (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008), enquanto outros explicam que ela pode ser dar no nível global (eu me identifico com minha organização) ou no nível granular (eu me identifico com meus colegas de trabalho, com meu departamento, com as chefias) (KREINER; ASHFORTH, 2004; SLUSS; ASHFORTH, 2007; VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000).

3 PRINCIPAIS REVISÕES DE LITERATURA SOBRE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL

Para identificação das principais revisões de literatura, foi realizada consulta na Web of Science em 17 de junho de 2022 com o termo “organizational identification” e os operadores booleanos “AND review OR bibliometri*” em todos os campos e em todo o período disponível. Foram encontrados 247 resultados em todas as áreas de conhecimento. Ao filtrar pelas áreas de *management* e *business*, interesse desta pesquisa, permaneceram 191 trabalhos. Novo filtro foi aplicado para listar apenas os artigos catalogados como de revisão nas bases, restando 52 trabalhos, que foram baixados e trabalhados em planilha de excel.

Realizou-se a leitura dos títulos e resumos de todas as 52 pesquisas a fim de verificar que se tratavam de revisões de literatura sobre identificação organizacional. Após estas etapas, apenas 5 trabalhos foram identificados. Estes são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Principais revisões de literatura sobre Identificação Organizacional

Título	Autor	Detalhamento	Citações	Ano
Identification in organizations: An examination of four fundamental questions	Ashforth, BE; Harrison, SH; Corley, KG	Revisão de literatura realizada por autor seminal da área, com o objetivo de revisar o conceito, a importância, o espaço no qual ele se manifesta e seus níveis.	1336	2008
Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification	Conroy, S; Henle, CA; Shore, L; Stelman, S	Revisão com foco nos efeitos negativos que processos de identificação organizacional podem ter para os resultados da organização	54	2017
Individual-level Foci of Identification at work: a systematic review of the literature	Atewologun, D; Kutzer, R; Doldor, E; Anderson, D; Sealy, R	Pesquisa que revisita o tema da identificação organizacional no nível individual, mapeando categorias de foco.	40	2017
Age, social identity and identification, and work outcomes: a conceptual model, literature review, and future research directions	Zacher, H; Esser, L; Bohmann, C; Rudolph, CW	Trabalho que revisa impactos da idade, identidade, identificação social e suas consequências no trabalho.	13	2019
A meta-analytic review of identification at work: relative contribution of team, organizational, and professional identification	Greco, LM; Porck, JP; Walter, SL; Scrimshire, AJ; Zabinski, AM	Meta-análise que testa a relação entre os níveis de identificação (pessoa, equipe e organização) e atitudes e comportamentos.	3	2021

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS.

Dois aspectos merecem atenção nas revisões identificadas: a quantidade de citações do trabalho de Ashforth, Harrison e Corley (2008) e a recenticidade das demais revisões, realizadas entre 2017 e 2021. Ashforth é um dos autores (junto com MAEL, 1989, 1992) que propõe uma nova perspectiva para a operacionalização do conceito de identificação organizacional, a partir da teoria da identidade social, diferenciando-o de outros como comprometimento e cidadania corporativa, levando seu estudo a ser considerado, na prática, o primeiro a trabalhar com este conceito.

Relevante destacar que entre as cinco revisões bibliográficas identificadas, quatro são revisões narrativas e uma classifica-se como meta-análise. Não foram identificadas pesquisas bibliométricas sobre identificação organizacional, contribuindo para a percepção da lacuna a ser preenchida pelo presente trabalho.

4 DESENHO DA PESQUISA

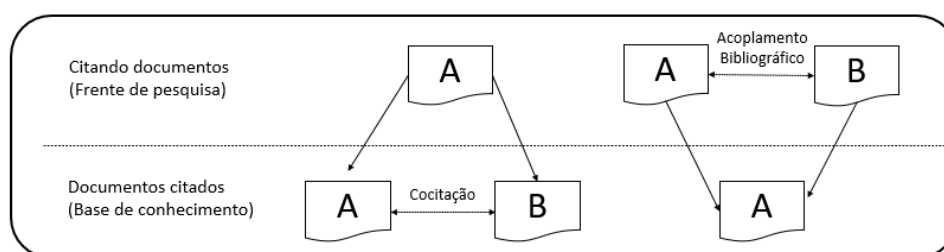
4.1 BIBLIOMETRIA

As revisões sistemáticas de literatura trazem enorme contribuição para as investigações de um determinado campo porque são capazes de organizar os trabalhos a partir de uma metodologia rigorosa e reproduzível, diferenciando-se das tradicionais revisões narrativas (SERRA et al., 2018; TRANFIELD et al., 2003; ZUPIC; CARTER, 2015). A bibliometria é uma revisão sistemática, de caráter quantitativo, que permite diversas análises (PAUL; CRIADO, 2020; TASCA et al., 2010). Nesta pesquisa, as análises utilizadas foram feitas a partir das citações presentes nos trabalhos da amostra selecionada.

Estudos bibliométricos realizam-se a partir das referências presentes nos trabalhos selecionados. Este procedimento pode levar à identificação de trabalhos mais antigos presentes nos interesses atuais de pesquisa, por exemplo. Na prática, infere-se que as referências presentes nos trabalhos da amostra apontam para os interesses atuais (GRACIO, 2016; PAUL; CRIADO, 2020)

Considerando o problema de pesquisa que foi proposto, realizaram-se três tipos de análise: citação, para mapear a produtividade por meio da identificação dos trabalhos mais influentes; cocitação, para mapear a estrutura intelectual do campo e; acoplamento bibliográfico, para apontar os atuais interesses de pesquisa na área. A análise de citação tem caráter descritivo, por apontar trabalhos mais citados. A análise de cocitação verifica documentos citados em conjunto em uma mesma pesquisa, enquanto a análise de acoplamento analisa documentos que citam o mesmo trabalho (GRACIO, 2016). A diferença entre a análise de cocitação e de acoplamento pode ser mais facilmente compreendida observando a Figura 2.

Figura 2 - Diferença entre análise de cocitação e acoplamento bibliográfico



Fonte: Zupic e Carter (2015), baseado em Vogel e Guttel (2013), traduzido pelos autores

4.2 Procedimento de seleção da amostra

A seleção dos trabalhos seguiu a metodologia Proknow-C, aplicada inicialmente por Tasca e outros (2010). As três leis clássicas da bibliometria foram consideradas: Lotka, sobre produtividade de autores, Zipf, sobre a distribuição e frequência das palavras e Bradford, sobre produção em periódicos e bases de dados.

Realizou-se pesquisa em todas as bases da Web of Science com o termo “organizational identification” em 17 de junho de 2022. A pesquisa retornou 1.822 resultados para todo o período disponível. Em seguida, utilizou-se o filtro para as áreas de *management* e *business*, restando 1.089 trabalhos. Aplicou-se, então, a metodologia Proknow-C para seleção dos trabalhos que comporiam a amostra. Os resultados obtidos foram:

- Leitura e análise da adequação dos títulos dos trabalhos: 383 trabalhos seguiram para análise.
- Aplicação da regra de Pareto: dos 383 trabalhos, 93 trabalhos foram selecionados.
- Repescagem de autores reconhecidos nos trabalhos menos citados: 57 trabalhos foram reincluídos.
- Reinclusão de trabalhos recentes (últimos 2 anos): 79 trabalhos foram reincluídos.

A aplicação da regra de Pareto, na metodologia Proknow-C, considera que os trabalhos que somam 80% de todas as citações são os que melhor representam um campo do conhecimento. Para evitar a perda de trabalhos representativos, que não estão entre os 80% mais citados, realiza-se a repescagem de autores, ou seja, a busca dos autores que estão entre os mais citados nos trabalhos que não encontram-se entre os mais citados. Em seguida, são incluídos os trabalhos mais recentes (no caso, os publicados entre 2020 e 2022), dado que podem não ter tido tempo de figurarem entre os mais citados.

Com os 229 trabalhos identificados (93 que permaneceram entre os mais citados, somados a 57 da repescagem de autores e 79 recentes), realizou-se a leitura de todos os resumos para avaliar a adequação de cada um deles ao objetivo desta pesquisa. Isso levou a exclusão de 79 trabalhos, sendo a amostra final composta por 150 pesquisas.

5 ANÁLISE DOS DADOS

5.1 INDICADORES DE PRODUTIVIDADE (CITAÇÃO)

Os indicadores de produtividade apresentam os maiores influentes do campo, por meio da quantificação de citações recebidas. Estes trabalhos têm impacto no mapeamento da estrutura intelectual e dos interesses atuais em pesquisa, porque costumam estar presentes nos dois casos. O quadro 2 apresenta as pesquisas mais citadas na amostra, com destaque para o trabalho de Mael e Ashforth (1992) que propõe a operacionalização do conceito que está sendo investigado.

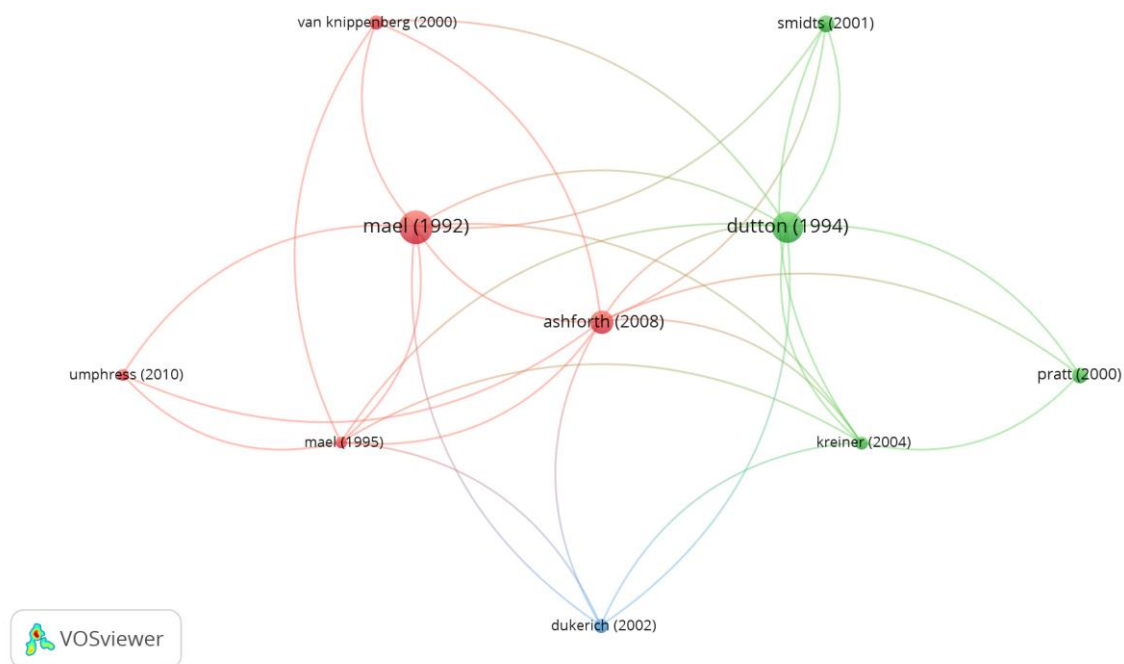
Quadro 2 -Trabalhos mais citados na amostra

Trabalho	Citações	Trabalho	Citações
Mael, Ashforth (1992)	2719	Van knippenberg, Van Schie (2000)	512
Dutton, Dukerich, Harquail (1994)	2411	Dukerich, Golden, Shortell (2002)	503
Ahforth, Harrison, Corley (2008)	1383	Kreiner, Ashforth (2004)	456
Smidts, Pruyn, Van Riel (2001)	662	Mael, Ashforth (1995)	389
Pratt (2000)	627	Umphress, Bingham (2010)	364

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

Para compreender como se organizam os trabalhos mais influentes do campo, foi elaborado o mapa de citação. Este mapa apresenta as relações estabelecidas pelos trabalhos a partir das referências citadas e é realizado pelo software Vosviewer, que possui uma classificação própria (VAN ECK; WALTMAN, 2017). O mapa gerado mostra que os artigos mais citados pela amostra se organizam em três clusters – identificados visualmente pelas cores azul, verde e vermelha.

Figura 3 - Mapa de citação por trabalhos (relações)



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

Após a construção do mapa, procedeu-se à leitura de todos os trabalhos com o objetivo de identificar a similaridade presente entre aqueles que estavam no mesmo cluster. Com isso, atribuiu-se um nome a cada agrupamento, que está apresentado no quadro 3.

Quadro 3 - Maiores influentes do campo de Identificação Organizacional

Cluster	Nome	Trabalhos
Vermelho	Fundamentos da identificação organizacional.	Van Knippenberg, Van Schie, 2000 Mael, Ashforth, 1992 Umpress, Bingham, 2010 Mael, Ashforth, 1995 Ashforth, Harrison, Corley, 2008
Verde	Operacionalização do conceito de identificação organizacional	Smidts, Pruyn, Van Riel, 2001 Dutton, Dukerick, Harquail, 1994 Pratt, 2000 Kreiner, Ashforth, 2004
Azul	Relação entre identificação organizacional e comportamento no grupo.	Dukerick, Golden, Shortell, 2002

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

5.1.1 Análise descritiva dos trabalhos mais influentes do campo

O cluster vermelho agrupa trabalhos que lidam com questões estruturantes da identificação organizacional, tais como conceito, importância e tipos (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008), a análise de comportamentos que aumentam ou reduzem a força da identificação (MAEL; ASHFORTH, 1992), a

diferenciação entre a identificação com o grupo e com a organização (VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000), o uso de dados para relacionar comportamentos e experiências à identificação (MAEL; ASHFORTH, 1995) e a relação entre identificação e comportamentos dos membros (UMPHRESS; BINGHAM, 2010).

O cluster verde reúne pesquisas que desenvolvem modelos para a operacionalização da identificação organizacional. Dutton, Dukerick e Harquail (1994) propõe um modelo que relaciona as imagens que os membros têm da organização do trabalho à força da identificação. Kreiner e Ashforth (2004) realizam um estudo exploratório no qual propõe um modelo expandido, a fim de viabilizar a operacionalização das quatro dimensões que apresentam: identificação, desidentificação, identificação ambivalente e identificação neutra. Estas quatro dimensões são testadas considerando tanto variáveis organizacionais quanto diferenças individuais que se relacionam às dimensões propostas no modelo. Pratt (2000) se interessa em investigar as práticas e processos envolvidos na gestão da identificação organizacional, propondo que esta gestão se dá por dois tipos de práticas: atribuição de sentido (*sensegiving*) e quebra de sentido (*sensebreaking*). Quando estas práticas funcionam, aumentam a identificação; quando não funcionam, geram desidentificação. Já Smidts, Pruyn e Van Riel (2001) interessam-se em compreender como aumentar ou reduzir a força da identificação a partir da comunicação entre os membros e da imagem externa da organização.

O cluster azul é composto por apenas um trabalho (DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002), que trata da relação entre a identificação organizacional e o comportamento do grupo. Neste trabalho, conclui-se que a força da identificação organizacional é afetada pela imagem externa da organização e pelo nível de atratividade da identidade organizacional percebida, o que impacta em comportamentos grupais, como cooperação e cidadania corporativa.

A identificação dos trabalhos mais influentes do campo, realizado por meio da análise de citação a partir das referências presentes nos trabalhos selecionados para a amostra, sugerem que estas pesquisas tratam de três questões: (1) os fundamentos da identificação, que se dedicam a definir conceitos, diferenciar a identificação de outros construtos e analisar sua relevância; (2) operacionalização do conceito, presente em diversas pesquisas da amostra que analisam como as organizações podem operacionalizar a identificação e; (3) relação entre identificação organizacional e o comportamento no grupo.

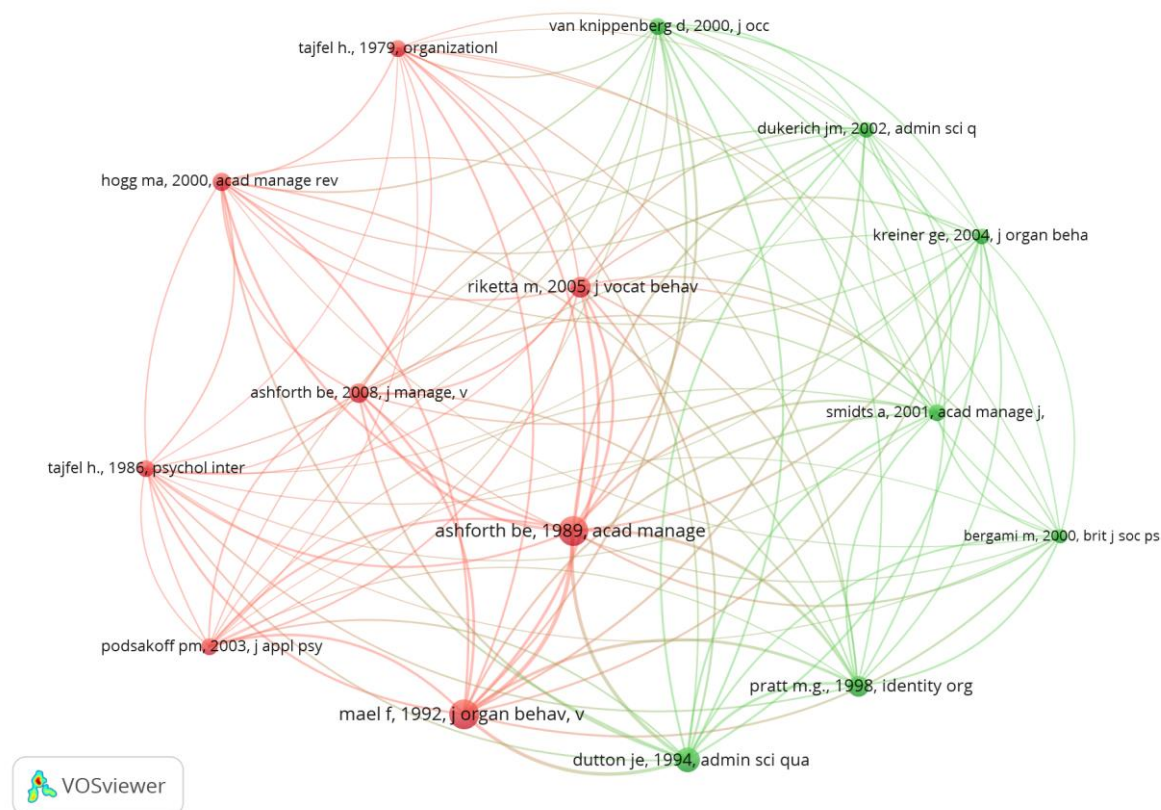
5.2 INDICADORES DE RELACIONAMENTO (COCITAÇÃO E ACOPLAMENTO BIBLIOGRÁFICO)

Os indicadores de relacionamento foram mapeados por meio da análise de cocitação, para identificar a estrutura intelectual, e de acoplamento bibliográfico, para mapear os interesses atuais em pesquisa sobre identificação organizacional.

5.2.1 Estrutura intelectual

Para realizar a análise de cocitação, definiu-se que cada trabalho a ser analisado deveria ter um mínimo de 15 citações conjuntas. A partir deste critério e utilizando os trabalhos da amostra, realizou-se a análise de cocitação por trabalhos no Vosviewer, gerando o mapa da estrutura intelectual apresentado na Figura 4.

Figura 4 - Mapa da estrutura intelectual do campo de Identificação Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

Com base na análise realizada pelo software Vosviewer, a estrutura intelectual parece estar dividida em dois grupos. Após a leitura de todos os trabalhos, optou-se por nomear o cluster vermelho de ‘fundamentos e construção do conceito de identificação organizacional’. Tal opção considerou que os trabalhos de Tajfel e outros (1979), Tajfel e Turner (1986) e Podsakoff (2003) não tratam diretamente do tema, mas são fundamentos que dão base ao desenvolvimento do construto analisado nesta pesquisa. Os demais vão abordar as relações intergrupais e a socialização nas organizações (ASHFORTH; MAEL, 1989), propor o modelo de identificação (MAEL; ASHFORTH, 1992), apontar aspectos que contribuem para estruturar o conceito de identificação (HOGG; TERRY, 2000), além de duas revisões: uma meta-análise (RIKETTA, 2005) e uma narrativa (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008),

O cluster verde recebeu o título de ‘consolidação do conceito e operacionalização da identificação organizacional’. Isto porque os sete trabalhos que formam este cluster vão tratar de aspectos como a força da identificação (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994), sua diferenciação de outros construtos (PRATT, 1998), a diferença entre a identificação com o grupo e com a organização (VAN KNIPPENBERG; VAN SCHIE, 2000), escalas de mensuração do construto (BERGAMI; BAGOZZI, 2000), antecedentes da identificação (SMIDTS; PRUYN; VAN RIEL, 2001), operacionalização de modelos de identificação (DUKERICH; GOLDEN; SHORTELL, 2002) e definição dos tipos de identificação (KREINER; ASHFORTH, 2004). O quadro 4 traz esta organização para, a seguir, ser realizada uma breve descrição destes trabalhos.

Quadro 4 - Estrutura intelectual do campo de Identificação Organizacional

Cluster	Nome	Trabalhos
Vermelho	Fundamentos e construção do conceito de Identificação Organizacional	Ashforth, Mael, 1989 Ashforth, Harrison, Corley, 2008 Hogg, Terry, 2000 Mael, Ashforth, 1992 Podsakoff, 2003 Riketta, 2005 Tajfel <i>et al</i> 1979 Tajfel, Turner, 1986
Verde	Consolidação do conceito e operacionalização da Identificação Organizacional	Bergami, Bagozzi, 2000 Dukerich, Golden, Shortell, 2002 Dutton, Dukerich, Harquail, 1994 Kreiner, Ashforth, 2004 Pratt, 1998 Smidts, Pruyn, Van Riel, 2001 Van Knippenberg, Van Schie, 2000

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

5.2.2 Análise descritiva dos trabalhos presentes na estrutura intelectual

Os estudos de Tajfel e outros (1979) e Tajfel e Turner (1986) situam-se mais à esquerda do mapa (Figura 4), explicitando sua pouca relação com os demais estudos. Isso se deve ao fato de serem trabalhos que propõem teorias para as relações intergrupais, antecedendo as discussões sobre identificação organizacional. Podem ser considerados, portanto, trabalhos pré-seminais. Tais teorias serão utilizadas por Albert e Whetten (1985) e Ashforth e Mael (1989) para a construção do conceito de identidade organizacional, que sustentará a noção de identificação organizacional. Podsakoff (2003), que também se situa à esquerda do mapa, discute os vieses de método que podem afetar o resultado nas pesquisas comportamentais, noção fundamental não somente para a consolidação do conceito de identificação, mas, principalmente, para sua diferenciação em relação a outros construtos.

Embora não apareça na estrutura intelectual, é necessário citar o trabalho de Albert e Whetten (1985), que propõe o conceito de identidade aplicado às organizações. Para estes autores, identidade organizacional é o que pode ser definido como característica central, distintiva e permanente em uma organização. Em sua perspectiva, a identidade não é única, introduzindo a noção de identidades singular, dual e múltipla, o que virá a ser confirmado por outras pesquisas (ASHFORTH; MAEL, 1989; ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008). Ashforth e Mael (1989) dão continuidade a esta discussão e propondo uma escala para o construto. Pode-se observar que este trabalho se situa no centro do mapa, mostrando que, apesar de estar no cluster vermelho, possui forte relação com todos os trabalhos que compõem a estrutura intelectual. Partindo da ideia de que há consenso quanto à influência da identificação organizacional na satisfação com o trabalho (nível individual) e nos resultados (nível organizacional), questionam a confusão do construto com o de comprometimento organizacional, que seria um antecedente ou uma consequência da identificação. A confusão sobre estes termos também está presente em outros trabalhos (MAEL; ASHFORTH, 1992; ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008; PRATT, 1998). Para diferenciar os conceitos, aplicam a teoria da identidade organizacional, que postula a noção de que as pessoas tendem a se categorizar a partir do grupo social no qual estão inseridas. A teoria da identidade social está fortemente

relacionada ao conceito de identificação no grupo, levando à proposta de que a identificação organizacional seria uma das possíveis formas de identificação social. Estes autores explicam que há diversos níveis de identificação, como proposto por Albert e Whetten (1985), podendo ocorrer no nível do grupo, do departamento e até por faixas etárias.

Mael e Ashforth (1992) propuseram e testaram um modelo de identificação organizacional usando a escala de seis itens de Ashforth e Mael (1989), associando-a a antecedentes da identificação. Confirmaram que distintividade, prestígio, baixa competição interna e alta competição externa no nível organizacional e alta satisfação, tempo de empresa e satisfação com a organização no nível individual reforçam a identificação.

Considerando as teorias da identidade social e da autocategorização, Hogg e Terry (2000) aprofundam os estudos de Turner e outros (1987), verificando os efeitos destas teorias no contexto organizacional. Estes autores observaram que a categorização social e a despersonalização são fenômenos presentes na construção da identidade, além de defenderem a ideia de que a identidade social busca a redução de incertezas e se dá pela organização, percebida ou real, dos membros em um grupo.

No cluster vermelho, há duas revisões de literatura. Um estudo de meta-análise, conduzido por Riketta (2005), que aponta uma enorme confusão na literatura sobre o conceito, atitudes e comportamentos que estão inter-relacionados. Sua posição no mapa mostra que possui forte relação com todos os estudos apresentados. Este trabalho explica que questões como tempo de trabalho, desafios das tarefas, prestígio da organização, intenção de sair e performance são antecedentes ou consequências, mas não representam o construto em si. Também verificam que os dois principais instrumentos utilizados para medir identificação (a escala de Mael e o questionário de identificação organizacional) trazem resultados muito diferentes, sendo a escala de Mael mais compatível com os resultados de outros instrumentos. A revisão de Ashforth, Harrison e Corley (2008) discute quatro questões essenciais: o que é identificação? Por que é um construto relevante? Como ela se materializa nas práticas organizacionais? Quantas identificações (ou identidades) são possíveis? Inicialmente, explicam que identidade e identificação são conceitos fortemente relacionados e buscam responder quem o indivíduo, o grupo ou a organização é. Esta revisão se organiza a partir das coletividades (grupos, times, organizações) e dos papéis exercidos pelas pessoas (cargo, função e rede de relacionamentos), além de diferenciar os conceitos de identificação e comprometimento. Também alertam para o fato de que muitos comportamentos que são consequências da identificação aparecem na literatura como a própria identificação. Explicam ainda que quando duas ou mais identidades têm dificuldade em coexistir, o que pode ocorrer por conflitos de valores, por exemplo, instaura-se um conflito de identidade. Estes conflitos não seriam incomuns, na medida em que as identidades precisam atender aos interesses individuais e coletivos.

No cluster verde, temos um modelo de explicação sobre a força da identificação organizacional, a partir da identidade organizacional percebida e da imagem externa construída, proposto por Dutton, Dukerich, Harquail (1994). A percepção da identidade baseia-se no trabalho de Albert e Whetten (1985): aspectos centrais, distintivos e duradouros, enquanto a imagem externa baseia-se na crença dos membros sobre como sua organização é vista. Este estudo propõe que estas duas imagens influenciam na conexão cognitiva e afetiva entre o indivíduo e a organização. Também apontam três consequências relevantes para forte identificação organizacional: o maior contato social entre seus membros, a maior cooperação entre colegas de trabalho e o direcionamento de comportamentos competitivos para grupos externos.

Pratt (1998) faz uma longa pesquisa para consolidar o conceito de identificação e, principalmente, diferenciá-lo de outros como a internalização de valores e crenças e o comprometimento. Para isso, faz uso de diversas teorias, como a atração-seleção-atrito (SCHNEIDER, 1987), retórica (CHENEY, 1983), socialização (VAN MAANEM; SCHEIN, 1977), identidade (HOOG et al., 1995) e comprometimento (MARKUS, 1977). Bergami e Bagozzi (2000) dão sequência a este estudo propondo e testando uma escala para medir a identificação organizacional cognitiva, diferenciando-a da identificação afetiva e da avaliativa. Tal escala considera dois componentes da identidade social: prestígio e estereótipos. Já Van Knippenberg e Van Schie (2000) partem do conceito proposto por Ashforth e Mael (1989) para testar hipóteses relacionadas à identificação com o grupo e à identificação com a organização, concluindo que a identificação com o grupo tende a ser mais forte e afirmando que a identificação organizacional tem papel fundamental na compreensão dos comportamentos e atitudes individuais nas organizações, sugerindo que se estimulem práticas gerenciais que foquem nos grupos de trabalho.

O impacto dos processos comunicacionais e do prestígio externo como antecedentes da identificação é testado em um estudo de caso conduzido por Smidts, Pruyn e Van Riel (2001). Os resultados obtidos por estes autores apontam para a ideia de que a comunicação tem papel central na identificação do indivíduo com a organização e, portanto, é a ferramenta adequada para possibilitar o aumento da identificação, contribuindo para a gestão.

Dukerich, Golden, Shortell (2002) criticam o fato de poucos estudos testarem empiricamente o conceito de identificação organizacional. Por isso, operacionalizam o modelo proposto por Dutton, Dukerich, Harquail (1994) a fim de compreender seu impacto no comportamento voluntário cooperativo. Concluem que a identidade organizacional percebida pelo trabalhador e a imagem externa correlacionam-se positivamente com a identificação que, por sua vez, também se correlaciona positivamente com o comportamento testado. Introduzem, ainda, a noção de identificação forte, quando a identidade organizacional e a imagem externa percebida pelo indivíduo são positivas. Seguindo a mesma ideia de testar o conceito, Kreiner e Ashforth (2004) dão continuidade às categorias propostas por Pratt (2000), que serão futuramente testadas por Sluss e Ashforth (2007). Neste caso específico, os autores confirmam a hipótese de que há quatro dimensões, a partir dos níveis de identificação e desidentificação: (1) identificação neutra, quando identificação e desidentificação são baixas; (2) identificação forte, quando há alta identificação e baixa desidentificação; (3) identificação ambivalente, quando identificação e desidentificação são altas e; (4) desidentificação forte, quando a desidentificação é alta e a identificação é baixa. Kreiner e Ashforth (2004) usam a escala de identificação de Mael e Ashforth (1992) combinada com outros itens, estudando a relação destas dimensões com questões organizacionais e diferenças individuais, propondo seu uso nos processos de gestão.

Como se pode observar, os trabalhos que compõem a estrutura intelectual no cluster verde partem de conceitos que já haviam sido estruturados no cluster vermelho. Tal inferência pode ser feita pelas datas dos trabalhos, já que o mais antigo no verde é de 1998, enquanto no vermelho é de 1979. Além disso, o trabalho seminal de Mael e Ashforth (1992) encontra-se no cluster vermelho, reforçando a noção de que se trataria de um conceito que já estava posto. Neste sentido, os trabalhos que compõem o cluster verde parecem se dedicar a consolidar o conceito e a propor modelos e instrumentos que favoreçam sua utilização no cotidiano organizacional a partir dos trabalhos que compõem o cluster vermelho.

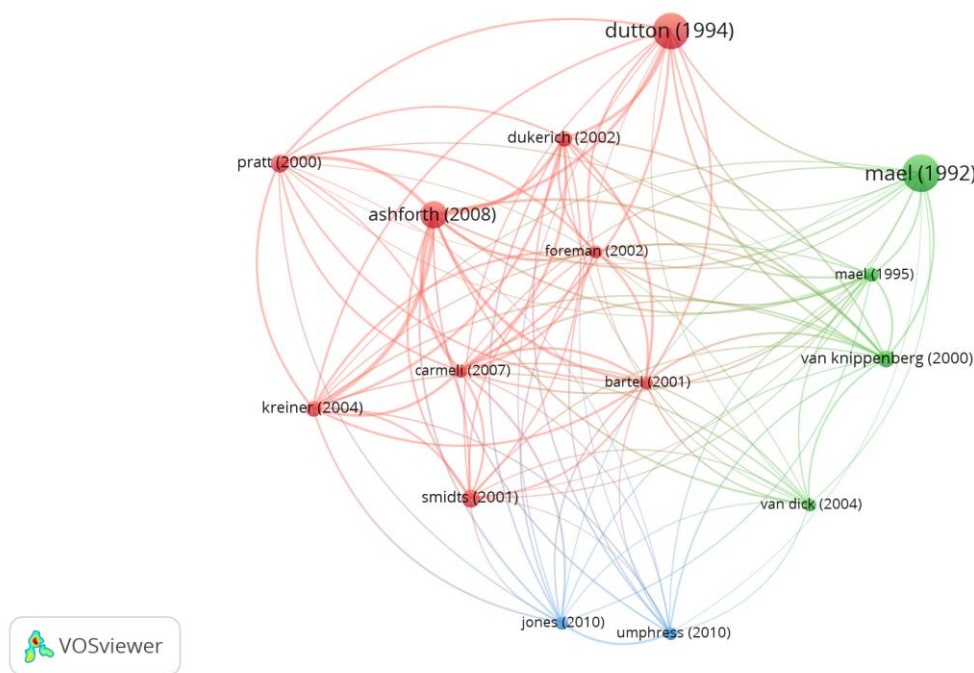
Nota-se que diversos estudos identificados como os mais influentes (análise de produtividade) também compõem a estrutura intelectual do campo, como é o caso de Mael e Ashforth (1992), Dukerich e Harquail (1994), Van Knippenberg e Van Schie (2000), Bergami e Bagozzi (2000) shforth, Smidts, Pruyn e Van Riel (2001), Golden

e Shortell (2002), Dutton, Kreiner e Ashforth (2004) e Dukerich, Harrison e Corley (2008). Tal observação parece fazer sentido, na medida em que os trabalhos da estrutura intelectual são, em sua maioria, trabalhos seminais, que oferecem suporte teórico às pesquisas desenvolvidas no campo da identificação organizacional.

5.2.3 Interesses atuais de pesquisa

Os interesses atuais de pesquisa foram inferidos a partir da análise de acoplamento bibliográfico, com limite mínimo de 350 citações, realizado a partir das referências presentes nos trabalhos selecionados na amostra e utilizando o software Vosviewer. O mapa da análise de acoplamento (Figura 5) mostra que os interesses atuais em pesquisa parecem estar divididos em três grupos, sinalizados pelas cores azul, verde e vermelha. Após a leitura de todos os trabalhos, propôs-se um nome para cada cluster.

Figura 5 - Mapa dos interesses atuais de pesquisa no campo de Identificação Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores com dados da WoS e uso do Vosviewer.

O quadro 5 organiza os interesses atuais de pesquisa com o título atribuído a cada cluster e a lista dos trabalhos que os compõem. O cluster azul foi nomeado de ‘o impacto da Identificação Organizacional no comportamento dos membros’. Enquanto Jones (2010) interessa-se em avaliar como a força da identificação organizacional afeta o comportamento de voluntariado, Umphress, Bingham e Mitchell (2010) a relacionam ao comportamento antiético.

‘Antecedentes e consequências da Identificação Organizacional’ foi o nome atribuído ao cluster verde, que é composto por quatro trabalhos. Mael e Ashforth (1992, 1995) e Van Knippenberg e Van Schie (2000) partem do trabalho de Ashforth e Mael (1989) para operacionalizar modelos de Identificação descrevendo seus

antecedentes e consequências. Van Dick (2004) dá sequência a estes estudos a partir das possíveis dimensões da Identificação.

O cluster vermelho foi nomeado de ‘Gestão da Identificação Organizacional’ porque os trabalhos que os compõem investigam como a organização pode fazer esta gestão. A maior parte dos trabalhos vai relacionar a identificação com outras questões relevantes como com as imagens da organização (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994), com práticas organizacionais (PRATT, 2000), com a comunicação (SMIDTS; PRUYN; VAN RIEL, 2001), com o desempenho organizacional e a realização pessoal (CARMELI; GILAT; WALDMAN, 2007), com as experiências organizacionais (BARTEL, 2001) e com a congruência com o comprometimento (FOREMAN; WHETTEN, 2002). A estes trabalhos, somam-se os de Dukerich, Golden e Shortell (2002) que analisam como a identificação reforça comportamentos esperados pela organização, o de Kreiner e Ashforth (2004) que testam a aplicação prática das dimensões da identificação e a revisão de literatura de Ashforth, Harrison e Corley (2008) que investigam o conceito, a importância, a aplicação prática e as dimensões do construto.

Quadro 5 - Interesses atuais de pesquisa no campo de Identidade Organizacional

Cluster	Nome	Trabalhos
Azul	O impacto da Identificação Organizacional no comportamento dos membros	Jones, 2010 Umphress, Bingham, Mitchell, 2010
Verde	Antecedentes e consequências da Identificação Organizacional	Mael, Ashforth, 1992 Mael, Ashforth, 1995 Van Dick, 2004 Van Knippenberg, Van Schie, 2000
Vermelho	Gestão da Identificação Organizacional	Ashforth, Harrison, Corley, 2008 Bartel, 2001 Carmeli, Gilat, Waldman, 2007 Dukerich, Golden, Shortell, 2002 Dutton, Dukerich, Harquail, 1994 Foreman, Whetten, 2002 Kreiner, Ashforth, 2004 Pratt, 2000 Smidts, Pruyn, Van Riel, 2001

5.2.4 Análise descritiva dos trabalhos presentes nos interesses atuais de pesquisa

O cluster azul é composto por dois trabalhos (JONES, 2010; MPHRESS; BINGHAM; MITCHELL, 2010) que se dedicam a avaliar como a Identificação Organizacional pode impactar no comportamento dos membros da organização. Jones (2010) relacionou o nível de identificação à previsibilidade de os membros aderirem a um programa de voluntariado por meio de um estudo longitudinal. Seu trabalho confirmou a hipótese de que, quanto maior o nível de identificação, maior a probabilidade de o comportamento dos membros ser o esperado pela organização. Umphress, Bingham e Mitchell (2010) testaram a relação entre o nível de identificação e o comportamento antiético, verificando uma correlação positiva. Ambos os estudos sugerem que a força da identificação está relacionada a comportamentos em favor da instituição.

O cluster verde apresenta quatro trabalhos. Mael e Ashforth (1992) explicam que distinção, prestígio e baixa competição interna são antecedentes organizacionais da identificação, enquanto satisfação com o trabalho, tempo de permanência na organização e existência de mentor são antecedentes individuais. Os mesmos autores,

em trabalho posterior (MAEL; ASHFORTH, 1995) observaram que socialização planejada, formação de grupos coesos e envolvimento em passatempos complementam os antecedentes individuais.

Van Dick (2004) analisou se diferentes focos e dimensões da identificação promoveriam comportamentos e atitudes distintas (consequências). Percebeu que os focos de identificação (com a carreira, equipe, organização e tipo de trabalho) e as dimensões (cognitiva, avaliativa e comportamental) podem ser separadas, indicando que diferentes tipos de identificação se correlacionam a diferentes comportamentos.

Van Knippenberg e Van Schie (2000), que foram identificados na estrutura intelectual como um dos trabalhos que trazem os fundamentos da identificação organizacional, aqui são abordados pela perspectiva dos antecedentes e consequências, apontando para diversas questões de gestão envolvidas, como satisfação com o trabalho, intenção de turnover, envolvimento e motivação.

Os trabalhos de Dutton, Dukerich e Harquail (1994), Smidts, Pruyn e Van Riel (2001), Kreiner e Ashforth (2004) e Ashforth, Harrison e Corley (2008) são considerados trabalhos mais influentes do campo, além de compor a estrutura intelectual e apontar os interesses atuais em pesquisa. São trabalhos extremamente significativos para apontar os interesses atuais porque mostram como a identificação altera a interação entre os membros (DUTTON; DUKERICH; HARQUAIL, 1994), os impactos da identificação para o cotidiano das organizações (SMIDTS; PRUYN; VAN RIEL, 2001) e para variáveis organizacionais e diferenças individuais (KREINER; ASHFORTH, 2004), além de apresentar uma ampla revisão do construto que inclui sua aplicação na prática gerencial (ASHFORTH; HARRISON; CORLEY, 2008).

Pratt (2000) realiza um estudo etnográfico em uma grande organização para compreender as práticas envolvidas na gestão da identificação organizacional. Identifica que processos organizacionais podem apoiar a atribuição de sentido ou a quebra de sentido reforçando a identificação, a desidentificação ou a identificação ambivalente, proposta que será aprofundada por Sluss e Ashforth (2007). Por fim, apresenta seu modelo de gestão da identificação utilizando a estratégia da atribuição de sentido. Neste modelo, a identificação positiva pode ser obtida por programas internos, pela construção de relações intraorganizacionais fortes, pelo estímulo à formação de grupos distintivos e coesos, por associações táticas e pela construção de parcerias com membros externos.

Como a comparação entre clientes e entre membros da organização podem afetar o processo de identificação foi o trabalho conduzido por Bartel (2001), mostrando que percepções dos participantes dos grupos podem aumentar a estima dos membros, fortalecendo a identificação organizacional. Também observaram que, quanto mais forte o processo de identificação, maior a prática de cooperação e o esforço empreendido no trabalho.

Foreman e Whetten (2002) conduzem uma longa investigação para verificar como a identificação pode ser compreendida a partir da percepção de identidade dos membros e da organização. Também se interessam em saber como operacionalizar esta gestão considerando a existência de diversos tipos de identidade, comparando-as. Verificam que a congruência na identidade de membros e organização afeta positivamente o comprometimento e a legitimidade. A relação entre a identificação organizacional e o comportamento do grupo também está presente na pesquisa de Dukerich, Golden e Shortell (2002), concluindo que a força da identificação tem relação direta com a imagem externa da organização.

5.3 Análise comparativa entre indicadores de produção e de relações

É importante esclarecer que estudos bibliométricos apresentam seus resultados por meio de inferências realizadas a partir das referências presentes nos trabalhos selecionados na amostra (ZUPIC; CARTER, 2015). Alguns trabalhos estão presentes em mais de uma análise, como comentou-se ao longo deste relato.

A análise dos clusteres identificados nesta pesquisa parece mostrar que os trabalhos que tratam dos fundamentos e construção do conceito, na estrutura intelectual, dão suporte teórico aos trabalhos mais influentes que abordam os fundamentos e a operacionalização da identificação organizacional. Os trabalhos da estrutura intelectual que consolidam o conceito e a operacionalização, por sua vez, também apoiam a operacionalização do construto e os estudos sobre a identificação e o comportamento do grupo.

Figura 6 - Relação entre estrutura intelectual, trabalhos mais influentes e interesses atuais em pesquisa sobre Identificação Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores.

A relação entre os trabalhos mais influentes e os interesses atuais em pesquisa também parece estar presente. Nesta linha, os trabalhos mais influentes sobre os fundamentos da identificação suportam os interesses atuais em todas as suas frentes, enquanto os mais influentes que se interessam pela operacionalização do construto relacionam-se com aqueles que, atualmente estudam antecedentes e consequências e a gestão da identificação. Os mais influentes que tratam da relação entre identificação e comportamento parecem influenciar as pesquisas atuais que tratam da gestão da identificação e do impacto da identificação no comportamento.

6 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi mapear a estrutura intelectual e identificar os interesses atuais em pesquisa sobre identificação organizacional. Identificamos que as pesquisas que compõem a estrutura intelectual encontram-se organizadas em dois grupos: (1) fundamentos e a construção do conceito de identificação organizacional e; (2)

consolidação do conceito e sua operacionalização. Os interesses de pesquisa atuais discutem (1) antecedentes e consequências; (2) a gestão da identificação e; (3) o impacto da identificação no comportamento dos membros.

Não foram identificados, nesta pesquisa, estudos que relacionem ou comparem diretamente a identificação a outros aspectos relevantes, como o alinhamento cultural, novas formas de trabalho e tipos de liderança. Neste sentido, sugere-se como pesquisa futura:

- a) analisar a relação entre a identificação organizacional e o alinhamento cultural.
- b) analisar a relação identificação organizacional e alinhamento cultural.
- c) testar a o impacto de novos arranjos de trabalho na identificação.
- d) correlacionar os tipos de liderança à força da identificação.

Espera-se que este estudo contribua para pesquisadores interessados no tema, por meio da explicitação da estrutura intelectual e dos interesses atuais em pesquisa sobre identificação organizacional, bem como a identificação dos trabalhos mais influentes do campo. Também se espera que contribua para gestores que percebem, na identificação organizacional, tema fundamental para a gestão de pessoas e de organizações.

Artigo submetido para avaliação em 22/07/2022 e aceito para publicação em 14/10/2022

REFERÊNCIAS

- ALBERT, Stuart; WHETTEN, David A. Organizational identity. **Research in organizational behavior**, 1985.
- ASHFORTH, Blake E.; HARRISON, Spencer H.; CORLEY, Kevin G. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. **Journal of Management**, v. 34, n. 3, p. 325-374, 2008.
- ASHFORTH, Blake E.; MAEL, Fred. Social identity theory and the organization. **Academy of management review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.
- BARTEL, Caroline A. Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. **Administrative Science Quarterly**, v. 46, n. 3, p. 379-413, 2001.
- BERGAMI, Massimo; BAGOZZI, Richard P. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. **British journal of social psychology**, v. 39, n. 4, p. 555-577, 2000.
- CARMELI, Abraham; GILAT, Gershon; WALDMAN, David A. The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. **Journal of management studies**, v. 44, n. 6, p. 972-992, 2007.
- CHENEY, George. The rhetoric of identification and the study of organizational communication. **Quarterly Journal of Speech**, v. 69, n. 2, p. 143-158, 1983.
- DUKERICH, Janet M.; GOLDEN, Brian R.; SHORTELL, Stephen M. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. **Administrative Science Quarterly**, v. 47, n. 3, p. 507-533, 2002.
- DUTTON, Jane E.; DUKERICH, Janet M.; HARQUAIL, Celia V. Organizational images and member identification. **Administrative science quarterly**, v. 39, ed. 2, p. 239-263, 1994.
- FOREMAN, Peter; WHETTEN, David A. Members' identification with multiple-identity organizations. **Organization science**, v. 13, n. 6, p. 618-635, 2002.

GRACIO, M. C. C. Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da Informação**, v. 21, n. 47, p. 83-99, 2016.

HOGG, Michael A.; TERRY, Deborah J. The dynamic, diverse, and variable faces of organizational identity. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 150-152, 2000.

JONES, David A. Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 4, p. 857-878, 2010.

KREINER, Glen E.; ASHFORTH, Blake E. Evidence toward an expanded model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 25, n. 1, p. 1-27, 2004.

MAEL, Fred A.; ASHFORTH, Blake E. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. **Personnel psychology**, v. 48, n. 2, p. 309-333, 1995.

MAEL, Fred; ASHFORTH, Blake E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of organizational Behavior**, v. 13, n. 2, p. 103-123, 1992.

MARKUS, Hazel. Self-schemata and processing information about the self. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 35, n. 2, p. 63, 1977.

PAUL, Justin; CRIADO, Alex Rialp. The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?. **International Business Review**, v. 29, n. 4, p. 101717, 2020.

PODSAKOFF, Philip M. et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of applied psychology**, v. 88, n. 5, p. 879, 2003.

PRATT, Michael G. Central questions in organizational identification. **Identity in organizations**, v. 24, n. 3, p. 171-207, 1998.

PRATT, Michael G. The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. **Administrative science quarterly**, v. 45, n. 3, p. 456-493, 2000.

RIKETTA, Michael. Organizational identification: A meta-analysis. **Journal of vocational behavior**, v. 66, n. 2, p. 358-384, 2005.

SCHNEIDER, Benjamin. The people make the place. **Personnel Psychology**, v. 40, n. 3, p. 437-453, 1987.

SERRA, Fernando Antonio Ribeiro et al. Doing bibliometric reviews for the Iberoamerican Journal of Strategic Management. **Iberoamerican Journal Of Strategic Management**, v. 17, n. 03, p. 01-16, 2018.

SLUSS, David M.; ASHFORTH, Blake E. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. **Academy of management review**, v. 32, n. 1, p. 9-32, 2007.

SMIDTS, Ale; PRUYN, Ad Th H.; VAN RIEL, Cees BM. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. **Academy of Management journal**, v. 44, n. 5, p. 1051-1062, 2001.

TAJFEL, Henri et al. An integrative theory of intergroup conflict. **Organizational identity: A reader**, v. 56, n. 65, p. 9780203505984-16, 1979.

TAJFEL, Henri; TURNER, John C. The social identity theory of intergroup behavior. In: **Political psychology**. Psychology Press, 1986. p. 276-293.

TASCA, J. E.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S.R.; ALVEZ, M. B. M. An approach for selecting a theoretical framework for the evaluation of training programs. **Journal of European Industrial Training**. V. 34, N. 7, p. 631-655, 2010.

TRANFIELD, David; DENYER, David; SMART, Palminder. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

TURNER, John C. et al. **Rediscovering the social group**: A self-categorization theory. basil Blackwell, 1987.

UMPHRESS, Elizabeth E.; BINGHAM, John B.; MITCHELL, Marie S. Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. **Journal of applied psychology**, v. 95, n. 4, p. 769, 2010.

VAN DICK, Rolf et al. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. **Journal of Occupational and Organizational psychology**, v. 77, n. 2, p. 171-191, 2004.

VAN ECK, Nees Jan; WALTMAN, Ludo. Citation-based clustering of publications using CitNetExplorer and VOSviewer. **Scientometrics**, v. 111, n. 2, p. 1053-1070, 2017.

VAN KNIPPENBERG, Daan; SLEEBOS, Ed. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 27, n. 5, p. 571-584, 2006.

VAN KNIPPENBERG, Daan; VAN SCHIE, Els CM. Foci and correlates of organizational identification. **Journal of occupational and organizational psychology**, v. 73, n. 2, p. 137-147, 2000.

ZUPIC, I; CARTER, T. Bibliometric methods in Management and Organization. **Organizational Research Methods**, V. 18, N. 3, p. 429-472, 2015.