

Do Social ao Organizacional: o filtro das identificações nos últimos dez anos no contexto nacional e internacional

LISIANE PELLINI FALLER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

lisifaller@gmail.com

VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

vaniaestivalete@ufsm.br

VÍVIAN FLORES COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

vivianfc13@gmail.com

TAÍS DE ANDRADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

tais0206@gmail.com

JEFFERSON MENEZES DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

jeffersonmenezes@gmail.com

Introdução

Pesquisadores e gestores organizacionais têm demonstrado interesse em compreender os sujeitos em seus ambientes laborais, cujas relações são passivas de transformações sociais. Entender como os indivíduos interagem com as organizações passou a ser pauta de importantes estudos dentro dos campos da identificação social e organizacional, associados a questões de interesse científico ou administrativo, como o ganho de produtividade e a realização dos trabalhadores (KIRA e BALKIN, 2014).

Problema de Pesquisa e Objetivo

O estudo concentra-se na seguinte questão de pesquisa: Quais as publicações existentes sobre os temas identificação social e organizacional na produção acadêmica nacional e internacional no período de 2006 a 2015? Para tanto, definiu-se como objetivo geral: apresentar as publicações existentes sobre os temas identificação social e organizacional e as suas interações com outras áreas na produção acadêmica nacional e internacional no período de 2006 a 2015.

Fundamentação Teórica

Dutton, Dukerich e Harquail (1994) afirmam que a identificação com a organização é fundamental para formar comportamentos de apoio entre os membros, fazendo com que as pessoas pensem em si mesmas através das suas organizações e dos grupos a que pertencem. Assim, quanto maior a identificação organizacional, menor a intenção de deixar a empresa, maior o apego psicológico com a organização e maiores chances de motivação e comportamento desejado dos seus membros.

Metodologia

Realizou-se uma pesquisa bibliométrica em periódicos, revistas e bases de dados nacionais e internacionais (Bancos de Teses e Dissertações, Web of Science; Periódicos CAPES, Google Scholar). Para a coleta dos dados, as buscas foram orientadas pela combinação das palavras-chave “identificação” e/ou “identificação social” e/ou identificação organizacional”, para o contexto nacional, e as suas respectivas versões em inglês para o contexto internacional.

Análise dos Resultados

Foram encontrados 27 artigos nacionais, 79 internacionais e 5 teses e dissertações contendo as temáticas propostas. Os resultados encontraram predominância de pesquisas empíricas, sendo a maioria de caráter quantitativo. Dois aspectos podem contribuir para o avanço do conhecimento sobre o tema: a diversidade de assuntos correlatos, situações e contextos investigados e a variedade de informantes para os quais foram direcionadas as pesquisas.

Conclusão

O filtro dos trabalhos sobre identificação permitiu reconhecer lacunas existentes de publicações em determinadas áreas correlacionadas aos temas pesquisados. Como contribuição para trabalhos futuros sugere-se persistir em pesquisas envolvendo identificação social e organizacional, especialmente em áreas cuja relação com as temáticas não foi encontrada ou foi pouco explorada, como é o caso de estudos contendo vinculação com sentimento de pertença, estresse, empreendedorismo e questões de gênero.

Referências Bibliográficas

- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. A. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, (14), 20-39, 1989.
- TAJFEL, H. Social categorization, social identity and social comparison. In: TAJFEL, H. *Differentiation between groups*. London: Academic Press, 1978.
- TURNER, J. C.; HOGG, M. A.; OAKES, P. J.; REICHER, S. D.; WETHERELL, M. S. *Rediscovering the social group: a self-categorization theory*. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1987.

DO SOCIAL AO ORGANIZACIONAL: O FILTRO DAS *IDENTIFICAÇÕES* NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS NO CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

1 Introdução

Pesquisadores, psicólogos, teóricos e gestores organizacionais vêm demonstrando um crescente interesse pela compreensão dos sujeitos em seus ambientes laborais, cujas relações são passivas de transformações sociais. Entender como os indivíduos interagem com suas organizações passou a ser pauta de importantes estudos dentro dos campos da identificação social e organizacional, associados a questões de interesse científico ou administrativo, como o ganho de produtividade e a realização dos trabalhadores (KIRA e BALKIN, 2014).

Quando os trabalhadores percebem seu trabalho como significativo, são estabelecidos efeitos positivos dessa relação, gerando ganho de produtividade e realização (VAN DICK *et al.*, 2008; LOI, CHAN e LAM, 2014). Para tanto, os indivíduos modelam suas identidades, de maneira que ocorra uma equiparação entre a sua identificação como membro de um grupo, as situações de trabalho e a sua identificação com a organização (IBARRA, 1999; PRATT, ROCKMANN e KAUFMANN, 2006; IBARRA e BARBULESCU, 2010).

Por vários anos a identificação organizacional foi tratada de forma negligente por estudiosos, porém um movimento emergente de investigação tem recaído sobre essa construção, considerada fator chave para a eficácia organizacional (GKOREZIS, MYLONAS e PETRIDOU, 2011). Santos (2012) afirma que indivíduos com maiores escores de identificação revelam maior satisfação pelo trabalho e desempenho profissional, motivando a sua permanência na empresa.

A dinâmica dessas relações entre um empregado e entidades organizacionais em diferentes níveis recebe cada vez mais atenção de pesquisadores e organizações e é um campo promissor futuro de investigação (MOKSNESS, 2014). Assim como crescem as preocupações com o contexto dos indivíduos como seres sociais e organizacionais, aumenta também o interesse de pesquisadores sobre as publicações envolvendo o tema, tornando importante a busca por questões relevantes para a comunidade científica neste domínio do conhecimento.

O objetivo desse artigo é apresentar os principais resultados de uma pesquisa da produção acadêmica nacional e internacional no período de 2006 a 2015 que buscou identificar as publicações existentes sobre os temas identificação social e organizacional e as suas interações com outras áreas.

O estudo está estruturado em cinco seções, incluindo as notas de introdução. A segunda seção apresenta uma revisão sobre os temas identificação social e organizacional, onde se buscou explorar as principais dimensões conceituais, bem como os tópicos que mais fortemente se relacionam a este conceito na literatura. Na terceira seção é apresentado o método. Na quarta, os resultados. Na quinta, as considerações finais e, por fim, as referências.

2 Identificação Social e Identificação Organizacional

O tema da identificação vem sendo tratado por várias áreas do conhecimento, como a Sociologia e a Psicologia Social, dentro das quais foram desenvolvidas as teorias da Identidade Social (TAJFEL, 1978; TAJFEL e TURNER, 1979; ASHFORTH, HARRISON e CORLEY, 2008) e da Autocategorização (TURNER, 1999). A fundamentação teórica do conceito de identificação social tem suporte nessas teorias, que enfatizam a importância das relações entre o indivíduo e o ambiente e a sua formação como sujeito a partir dessas relações.

De acordo com a Teoria da Identidade Social, o significado de *self* é extraído de relações sociais, tais como pertencer ou aderir às normas de um grupo (TAJFEL, 1978). A identificação ocorre toda vez que os indivíduos percebem a si mesmos como membros de uma

coletividade e tendem a se comportar e agir conforme as regras do grupo e proporcionalmente ao seu sentimento de pertença ao mesmo (TAJFEL, 1978).

No decurso entre a percepção sobre si mesmo e a necessidade de aceitação e legitimação pelos outros indivíduos da sua realidade social, o sujeito desenvolve o sentido de pertencimento a um grupo, realiza sua autodefinição e estrutura sua autoestima, elementos e mecanismos que sustentam a definição de identificação social (ASHFORTH e MAEL, 1989).

Uma das concepções da Teoria da Identidade Social é a Teoria da Autocategorização de Turner (1999), que foca nos fatores de realização das categorizações pelos indivíduos e as consequências no comportamento do grupo. Haslam (2001) argumenta que os processos de autocategorização são mediadores críticos do comportamento nos contextos organizacionais. Conforme Ferreira (2010), na identificação com um grupo, os indivíduos deixam de lado suas características conforme sentem pressão social, ativando o sentido de coletividade e aderindo a ações consentidas e requeridas pelo grupo.

A identificação social está associada a dois componentes, o relacionamento avaliativo e o emocional com o grupo. Postmes, Haslam e Jans (2013) definem a identificação como uma avaliação emocional positiva da relação entre o indivíduo e seu grupo. Quando há congruência entre o grupo e o indivíduo, ao ser categorizado, o indivíduo despersonaliza o seu senso de *self*, e adquire uma existência social (TURNER *et al.*, 1987). De acordo com Curchod, Patriotta e Neysen (2014), a investigação sobre identificação social em contextos organizacionais tem focado em grande parte na organização em si como *locus* de identificação (ASHFORTH *et al.*, 2013). A identificação organizacional (IO) pode ser definida como "uma forma específica de identificação social onde o indivíduo define a si mesmo em termos de sua participação em uma organização em particular" (MAEL e ASHFORTH, 1992, p. 105).

Ashforth e Mael (1989) sugerem que a percepção de unidade ou pertencimento a uma organização é a essência da identificação organizacional, de modo que o indivíduo define si próprio em termos da organização a qual ele é membro. Dutton, Dukerich e Harquail (1994) definem o processo da IO como a extensão através da qual os indivíduos psicologicamente se entrelaçam com a sua organização, por reconhecer a semelhança entre suas identidades.

Pesquisas têm demonstrado a associação positiva da IO com vários resultados de trabalho, associada a intenções de mudança (RANDSLEY DE MOURA *et al.*, 2009), satisfação no trabalho (VAN DICK *et al.*, 2008; LOI, CHAN e LAM, 2014), bem como o desempenho de comportamentos em funções extras (LIU, ZHU e YANG, 2010). Alguns fatores contribuem para a identificação do indivíduo com a organização, como a identidade, o prestígio e a imagem positiva da organização, a qualidade da relação empresa/empregado e a conexão da empresa com atributos e desejos dos indivíduos (MAEL e ASHFORTH, 1992).

Fatores como valores, cultura, objetivos e práticas que subsidiam as movimentações da organização influenciam no comportamento dos indivíduos, implicando em uma fusão psicológica e a congruência de valores individuais e organizacionais (PRATT, ROCKMANN e KAUFMANN, 2006; ASHFORTH *et al.*, 2008). Ashforth *et al.* (2013) desenvolveram um estudo para entender as possíveis consequências da não ocorrência de IO (ou *desidentificação*), que pode levar os indivíduos a desvios de comportamento e sintomas de *stress* e *burnout*, até a intenções de interromper o trabalho (ASHFORTH *et al.*, 2013).

Dutton, Dukerich e Harquail (1994) afirmam que a identificação com a organização é fundamental para formar comportamentos de apoio entre os membros, fazendo com que as pessoas pensem em si mesmas através das suas organizações e dos grupos a que pertencem. Assim, quanto maior a identificação organizacional, menor a intenção de deixar a empresa, maior o apego psicológico com a organização e maiores chances de motivação e comportamento desejado dos seus membros.

3 Método

Escolher uma determinada abordagem metodológica a ser utilizada na realização de um estudo requer uma confluência entre as pressuposições gerais em torno da natureza, etapas e limites do conhecimento humano e as pressuposições ontológicas, que dizem respeito aos entes múltiplos e concretos da realidade (LINCOLN e GUBA, 2006).

A fim de sustentar os objetivos da pesquisa foi realizada uma pesquisa bibliométrica, caracterizada pela investigação de documentos em bases de dados nacionais e internacionais, selecionando publicações de maior aderência aos temas identificação social e organizacional. A bibliometria permitiu uma visão global sobre os assuntos e poderá servir também de ponto de partida para iniciar estudos inéditos (GOMES e SCARPIN, 2012).

Para a coleta dos dados, as buscas foram orientadas pela combinação das palavras-chave “identificação” e/ou “identificação social” e/ou identificação organizacional”, para o contexto nacional, e as suas respectivas versões em inglês para o contexto internacional. Foram pesquisados periódicos, revistas e bases de dados nacionais e internacionais (Bancos de Teses e Dissertações, *Web of Science*; *Periódicos CAPES*, *Google Scholar*) sobre os temas citados. Para o contexto nacional, a pesquisa focou-se nos artigos publicados nos principais periódicos acadêmicos e em anais de congressos organizados por entidades brasileiras, e para o levantamento dos temas no contexto internacional, a pesquisa focou-se nos artigos publicados em 37 dos principais periódicos acadêmicos internacionais.

Em um primeiro momento foi realizada uma pré-seleção de todos os artigos contendo as palavras-chave do estudo. A seguir, foi realizada a leitura dos resumos e *abstracts* para a seleção final dos artigos, desconsiderando-se os artigos que não possuíam relação com o contexto da pesquisa. Para a análise dos artigos selecionados, os dados foram categorizados com o auxílio do *software* Excel em uma planilha contendo as seguintes categorias de seleção: Revista/evento; ano de publicação; título; autores; instituição; temas; objeto de análise; natureza da pesquisa; tipo de pesquisa; e instrumento de coleta utilizado. Da filtragem dos dados e da análise das informações contidas nas categorias definidas à priori chegou-se aos resultados apresentados a seguir.

4 O filtro da identificação social e organizacional no contexto nacional e internacional

Após indexar as palavras-chave, procedeu-se a uma análise das publicações no contexto nacional quanto à abordagem, por meio da leitura dos títulos e dos resumos dos estudos. Na sequência, para a confirmação do foco, realizou-se uma leitura completa dos artigos selecionados, sendo encontradas 27 publicações com temas pertinentes ao estudo. A Tabela 1 apresenta a amostra da produção acadêmica brasileira entre os anos de 2006 e 2015.

Publicações	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
EnAnpad	1	-	1	-	1	-	1	-	2	-	6
EnEO	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	3
O&S	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	3
RAC	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Psicol e Sociod	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2
Cad EBAPE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2
RAE	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
RAUSP	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
RAM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Est Feministas	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Rev Adm FEAD	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Avaliação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
RAP	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1

RAD	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
EMA	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	3	1	2	1	7	1	2	2	4	4	27

Tabela 1 – Amostra da produção acadêmica brasileira de 2006 a 2015

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme mostra a Tabela 1, 33,33% dos artigos selecionados (9) foram encontrados em Anais do EnAnpad (6) e EnEO (3) e 33,33% em edições das revistas O&S (3), RAC (2), Psicologia e Sociedade (2) e Cadernos EBAPE (2). Os anos que obtiveram maior número de publicações contendo as temáticas pesquisadas foram 2010, com 7 publicações, seguido dos anos 2014 e 2015, com 4 publicações em cada ano.

A seguir, foi traçado um panorama do conteúdo da produção acadêmica brasileira no sobre os temas (Quadro 1). Dos 27 artigos identificados, apenas 7 apresentaram natureza teórica (25,93%) e os demais tratam de pesquisas empíricas (74,07%), em sua maioria de natureza qualitativa (62,96%), muitas delas apresentadas como estudos de casos (25,93%).

N	ANO	Evento/ Revista	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
1	2006	EnAnpad	Controle organizacional: o discurso da organização nas narrativas de identidade social do trabalhador de uma indústria de grande porte do ABC Paulista	Fernando Ramalho Martins; Yára Lúcia Mazziotti Bulgacov	Discurso e identidade como mecanismos de controle organizacional	UEN de uma EGP: 19 trabalhadores
2	2006	Psicologia & Sociedade	Identidade social em movimento: a comunidade japonesa na grande Vitória (ES)	Joyce Rumi Suda; Lídio de Souza	Identidade social, preconceito e discriminação de japoneses	20 sujeitos, japoneses ou descendentes
3	2006	RAC	O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações	Karina Ribeiro Fernandes; José Carlos Zanelli	Identidade social e organizacional; identificação e cultura organizacional	Estudo Teórico
4	2007	RAP	Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças	Cláudio Barbosa da Rocha; José Roberto Gomes da Silva	Mudanças, identificação e identidade organizacional	24 funcionários da Financiadora de Estudos e Projetos (Finep)
5	2008	EnAnpad	Expressão da identidade social entre bancários: um estudo do trabalho como referência para construção do sujeito	Henrique Maia Veloso; Ana Cristina Limongi França	Trabalho x identidade social	50 bancários
6	2008	O&S	Identidade nas organizações: múltipla? Fluida? Autônoma?	Alexandre de Pádua Carrieri; Ana Paula Paes de Paula; Eduardo Davel	Identidade pelo prisma da multiplicidade, fluidez e autonomia	Ensaio Teórico
7	2009	Cadernos EBAPE	Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração	Maria Elizabeth Rezende Fernandes; Antonio Luiz Marques; Alexandre de Pádua Carrieri	Teoria da Identidade Social e identidade organizacional	Empresa multinacional de tecnologia/ 48 representantes de níveis hierárquicos

8	2010	Estudos Feministas	Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho	Paula Viviane Chies	Teorias de gênero e identidade	Estudo Teórico
9	2010	EnAnpad	A articulação entre significado do trabalho e "Identificação Organizacional": contribuições para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial	Adriana Ventola Marra; Antônio Luiz Marques; Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo	Significado do trabalho e identidade organizacional	Estudo Teórico
10	2010	R.Adm. RAUSP	Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte; Lucia Barbosa de Oliveira; Liliana Carneiro de Miranda	Desigualdade de gênero; satisfação com o trabalho; identificação organizacional, intenção de sair	172 mulheres do RJ, nível de instrução superior completo, diversos tipos de organiz., diferentes segm. de mercado
11	2010	Revista de Adm	Cultura, poder e identidade nas organizações.	Adriane Vieira	cultura organizacional; poder; identidade	Ensaio Teórico
12	2010	EMA	Um estudo empírico sobre a construção da identidade social do consumidor de Toy Art	Renata Andreoni Barboza; Eduardo André Teixeira Ayrosa	Construção da identidade social através de um bem material	14 consumidores de Toy Art
13	2010	EnEO	Identidade organizacional e processos de aquisição e fusão: dimensões e complexidade das transformações organizacionais	Solange Maria Pimenta; Maria Laetitia Corrêa; Marisa Rocha Lopes	Identidade organizacional em processo de aquisição e fusão	Diretores, gerentes e trabalhadores operacionais
14	2010	EnEO	Identidade organizacional, no limiar entre indivíduo que produz e sujeito trabalhador.	Leonardo Mascarenhas	Como discursos transformam os sujeitos em trabalhadores na prática	Estudo Teórico
15	2011	O&S	Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico	Isabella Freitas Gouveia de Vasconcelos; Flávio Carvalho de Vasconcelos	Trabalho x identidade social	Etnografia - 1 ano/ 52 pessoas de uma empresa mundial de Informática
16	2012	EnAnpad	Identidade projetada, identidade percebida e identificação organizacional: estudo de caso em indústria da construção civil.	Georgina Alves Vieira da Silva; Adriane Vieira; Marina Loyola Vieira da Silva	Relação entre e identidade projetada e percebida e a identificação organizacional.	39 entrevistas com parentes e 399 questionários com os funcionários
17	2012	RAD	Subjetividade no trabalho e mudança organizacional: sustentação e reconstrução identitária do funcionário	Airton Luiz Backes	Mudanças organizacionais x construção da identidade	25 funcionários de uma empresa de grande porte
18	2013	RAE	Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional	Andrea Cherman; Sandra Regina da Rocha-Pinto	Conhecimento, identidade e identificação nas organizações.	13 empresas - entrevistados 16 profissionais de RH

19	2013	Psicologia & Sociedade	Poder e identidade grupal	Marcos Vieira-Silva; Sheila Ferreira Miranda	Relações de poder e identidade	03 corporações musicais mineiras
20	2014	EnAnpad	A velha senhora e a jovem executiva: identidade e identificação organizacional no serviço público federal	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte; Fábio Francisco de Araujo; Ana Lúcia de Abreu	Fenômeno comportamental da identidade e identificação organizacional	172 funcionários de duas organizações da área da cultura
21	2014	EnEO	Recursos relacionais e identificação organizacional: o papel do suporte no trabalho e da conexão social intraorganizacional	Cristiano de Oliveira Maciel; Camila Camargo	Suporte no trabalho, conexão social e identificação organizacional	209 participantes
22	2014	RAM	O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório	Adriana Ventola Marra; Jeferson Aderbal Fonseca; Antônio Luiz Marques	Gestão de pessoas x identificação organizacional x identificação social	Policiais militares servidores públicos de MG (7 homens e 3 mulheres)
23	2014	EnAnpad	Identidade, consumo e segurança ontológica: tentando viver à margem da norma estética	Tânia Maria de Oliveira Almeida Gouveia; Eduardo André Teixeira Ayrosa	Identidade, estética e consumo	22 entrevistas em residências, salas de estudo ou trabalho
24	2015	O&S	Os lugares das empregadas domésticas	Juliana Cristina Teixeira; Luiz Alex Silva Saraiva; Alexandre de Pádua Carrieri	Territorialidade e identidade	03 empregadas domésticas
25	2015	Avaliação (UNICAMP)	Trabalho, socialização e identidade: um estudo com professoras gerentes de uma universidade pública	Adílio Renê Almeida Miranda; Mônica Carvalho Alves Cappelle; Flávia Luciana Naves Mafra; Lílian Barros Moreira	Socialização organizacional; dinâmica identitária.	Entrevista com sete professoras gerentes (história de vida).
26	2015	RAC	Conexão social intraorganizacional, suporte no trabalho e identificação organizacional.	Cristiano Oliveira Maciel, Camila Camargo	Conexão social intraorganizacional; suporte no trabalho; IO	<i>Survey</i> interseccional com 209 sujeitos.
27	2015	Cadernos EBAPE	Responsabilidad social interna: entre la diferencia y el discurso en el escenario organizaciona	Nancy Piedad Diaz Ortiz, Mariana Lima Bandeira	Responsabilidade social interna; teoria da identidade social e teoria do autoconceito; práticas discursivas organizacionais.	Estudo Teórico

Quadro 1 – Resultados da pesquisa no contexto nacional

Fonte: Elaborado pela autora

O Quadro 1 mostra artigos com vários temas relacionados à identificação social e organizacional. O tema cultura foi encontrado em vários artigos referidos à identificação (FERNANDES e ZANELLI, 2006), fazendo também relação com identidade (FIGUEIREDO, CAVEDON e SILVA, 2013); identidade e poder (VIEIRA, 2010); poder em aquisições e fusões (PIMENTA, CORRÊA e LOPES, 2010); identidade e IO (MEDEIROS *et al.*, 2011); e identificação organizacional e comunicação (MIRANDA, PESSANHA e MOREIRA, 2009).

A temática mudança foi encontrada relacionada à IO (ROCHA e SILVA, 2007; CARASSAI e FONSECA, 2009); IO e identidade (BACKES, 2012); identificação social e organizacional, trabalho e resistência (VASCONCELOS e VASCONCELOS, 2011).

Tendência de consumo também apareceu ligada às temáticas do estudo (BARBOZA e AYROSA, 2010; GOUVEIA e AYROSA, 2014). Identificação com trabalho e organização foi relacionada a gênero (CHIES, 2010; CAVAZOTTE, OLIVEIRA e MIRANDA, 2010); e, ainda, com o tema comportamento (MARTINS e BULGACOV, 2006; BARBOZA e AYROSA, 2010; CAVAZOTTE, ARAÚJO e ABREU, 2014; GOUVEIA e AYROSA, 2014).

As relações entre identidade e IO foram encontradas em diversos estudos, seja como proposta de integração entre conceitos (FERNANDES, MARQUES e CARRIERI, 2009), como “pano de fundo” das organizações (VIEIRA, 2011) ou como forma de compreender a formação da identidade organizacional (SILVA, VIEIRA e SILVA, 2012).

O tema identidade também foi articulado com IO, significado do trabalho e processo de aposentadoria (MARRA, MARQUES e MELO, 2010); a relação sujeito-organização (MASCARENHAS, 2010) e o processo de identificação; com a valoração do conhecimento (CHERMAN e ROCHA-PINTO, 2013) e com o papel do suporte no trabalho, a conexão social e a identificação organizacional (MACIEL e CAMARGO, 2014), entre outros.

O estudo realizado permitiu constatar através de abordagens atuais a relevância dos temas identificação social e organizacional, onde aparecem vinculadas a diversas áreas como forma de compreender os comportamentos humanos nos ambientes laborais.

No levantamento dos temas no contexto internacional, foram selecionadas 79 publicações referentes aos temas entre 2006 a 2015, como é possível verificar na Tabela 2.

N	Periódico	Ano da Publicação										Total
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
1	<i>Journal of Applied Psychology</i>	-	-	-	-	1	-	-	2	1	2	6
2	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	5
3	<i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	4
4	<i>European Journal of Social Psychology</i>	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	4
5	<i>British Journal of Social Psychology</i>	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	4
6	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	3
7	<i>Human Relations</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3
8	<i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	3
9	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	3
10	<i>Human Resource Management</i>	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	3
11	<i>Journal of Management</i>	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	3
12	<i>The Leadership Quarterly</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
13	<i>British Journal of Management</i>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
14	<i>Group Processes & Intergroup Relations</i>	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2

15	<i>Journal of Experimental Social Psychology</i>	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	2
16	<i>Journal of Organizational Behavior</i>	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2
17	<i>J Bus Ethics</i>							1	1			2
18	<i>Journal of Sport Management</i>	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2
19	<i>Journal of Community Psychology</i>	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2
20	<i>Group & Organization Management</i>	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
21	<i>Frontiers in Psychology</i>										1	1
22	<i>Political Psychology</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
23	<i>Elsevier</i>	1										1
24	<i>Personality and Social Psychology Review</i>	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
25	<i>Personnel Review</i>					1						1
26	<i>Stress and Health</i>	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
27	<i>Human Performance</i>						1					1
28	<i>Journal of Personality</i>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
29	<i>J Bus Psychol</i>							1				1
30	<i>The Spanish Journal of Psychology</i>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
31	<i>Personality and Individual Differences</i>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
32	<i>Group Dynamics: Theory, Research, and Practice</i>	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
33	<i>Motiv Emot</i>									1		1
34	<i>Applied Psychology: An International Review</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
35	<i>Culture & Psychology</i>									1		1
36	<i>Psicothema</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
37	<i>Psychology of Women Quarterly</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
38	<i>International Journal of Human-Computer Studies</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
39	<i>Journal of Business Ethics</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
40	<i>Journal of Economic Behavior & Organization</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL		7	5	7	3	4	6	8	13	14	12	79

Tabela 2 – Amostra da produção acadêmica internacional de 2006 a 2015

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme mostra a Tabela 2, 59,49% do total dos artigos selecionados (79) foram publicados nos últimos 4 anos (47), confirmando o interesse dos pesquisadores internacionais pela temática proposta para este estudo. Somente em 2014 e 2015 foram publicados 26 artigos contemplando as temáticas, totalizando 32,91% das publicações realizadas entre 2006 e 2015.

Os anos com maior número de publicações contendo as temáticas foram 2014 (14 publicações), seguido de 2013 e 2012, com 13 e 12 publicações, respectivamente. No contexto brasileiro, os anos de 2010, 2014 e 2015 foram os que tiveram mais publicações nas áreas abordadas, comprovando o interesse atual pelos temas do estudo.

Na análise dos artigos, observou-se a predominância do uso de pesquisas empíricas (93,67%). Dentre os 79 artigos identificados, apenas 5 apresentaram natureza teórica (6,33%) e os demais tratam de pesquisas empíricas, a maioria de natureza quantitativa (81%).

Os artigos foram selecionados conforme os temas correlatos encontrados, podendo, assim, o mesmo estudo constar em mais de um quadro em função das temáticas abordadas. O

Quadro 2 apresenta os temas *identificação social e organizacional* correlacionados com *absenteísmo e rotatividade*, sendo encontradas em 12,66% dos artigos publicados (10).

N	Evento/Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
2	<i>Elsevier</i>	2006	<i>The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions</i>	Karim Mignonaca; Olivier Herrbach; Sylvie Guerrero	Impacto do prestígio externo nas intenções de <i>turnover</i> ; necessidade de IO.	Três amostras (engenheiros, gestores e auditores)
8	<i>Journal of Management</i>	2006	<i>The paradox of dueling identities: The case of local senior executives in MNC subsidiaries</i>	Zhang, Y; George, JA; Chan, TS	Identificação com o grupo e status elevado podem atenuar intenção de sair	Amostra de executivos da 3ª idade; 30 gestores de multinacional da China.
13	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	2007	<i>Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job</i>	Daan van Knippenberg; Rolf van Dick; Susana Tavares	Suporte e identificação organizacional x absenteísmo e rotatividade	Etapa 1) 358 bancários do setor privado; Etapa 2) 175 professores func. públicos.
24	<i>European Journal of Social Psychology</i>	2009	<i>Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention</i>	Georgina Randsley de Moura, Dominic Abrams, Carina Retter, Sigridur Gunnarsdottir And Kaori Ando	Papel da identificação organizacional e a satisfação no trabalho em relação às intenções de mudança (rotatividade)	07 empresas (UK university/49; Japan university/ 75; UK commercial/ 51; Japan commercial/ 54; Hospital/870; Mail Service Workers/176; Legal Firm/130)
26	<i>Human Resource Management</i>	2010	<i>Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: a study of medical representatives in India</i>	Sushanta Kumar Mishra, Deepti Bhatnagar	Relação de identificação organizacional e dissonância emocional com intenção de rotatividade e bem-estar	468 delegados de informação médica na indústria farmacêutica indiana
27	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	<i>Making the Organization Fly: Organizational Identification and Citizenship in Full-Service and Low-Cost Airlines</i>	Kim Peters, Passagorn Tevichapong, S. Alexander Haslam, Tom Postmes	Identificação organizacional x cidadania organizacional x intenção de sair da empresa	77 assistentes de voo de companhias aéreas de baixo custo e 77 de cias aéreas com serviço completo (N=154)
28	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	<i>Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes Testing a Simultaneous Multifoci Model</i>	Martin R. Edwards, Riccardo Peccei	Ligação entre suporte organizacional percebido, identificação organizacional e intenção de rotatividade.	736 funcionários de uma UK National Health Service
51	<i>Journal of Community Psychology</i>	2013	<i>The relationship between psychological empowerment and organizational identification</i>	Gabriele Prati, Bruna Zani	<i>Empowerment</i> psicológico e IO (impactos na intenção de rotatividade e satisfação no trabalho)	5.195 funcionários de 730 equipes em seis organizações italianas de saúde

57	<i>Human Resource Management</i>	2014	<i>Identification and occupational stress: a stress-buffering perspective</i>	Cameron Newton, Stephen Teo	Stress no trabalho (conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis), identificação e ajuste do empregado (satisfação, comprometimento e intenções de sair), saúde psicológica do empregado.	05 organizações (N = 337)
65	<i>Human Resource Management</i>	2014	<i>How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification</i>	Bongsoon Cho, Dongseop Lee, And Kwanghyun Kim	Identificação organizacional em fusões e aquisições e a intenção de rotatividade	Duas pesquisas na web: 1) um mês antes da fusão (845 empregados das 2 org.); 2) 5 meses após fusão (N 222)

Quadro 2 – Relação da identificação social e organizacional com absenteísmo e rotatividade

Fonte: Elaborado pela autora

O Quadro 7 mostra o assunto central da pesquisa (identificação social e identificação organizacional) correlacionado às temáticas absenteísmo, rotatividade e intenção de *turnover*, associando ainda a temas como suporte (VAN KNIPPENBERG, VAN DICK e TAVARES, 2007); satisfação no trabalho (RANDSLEY DE MOURA *et al.*, 2009; PRATI E ZANI, 2013; NEWTON e TEO, 2014); bem-estar (MISHRA e BHATNAGAR, 2010), cidadania organizacional (PETERS *et al.*, 2010); apoio organizacional percebido (EDWARDS e PECCEI, 2010); e fusões e aquisições (CHO, LEE e KIM, 2014). Van Knippenberg, van Dick e Tavares (2007) revelam que a interação entre suporte organizacional e identificação pode prever a intenção de rotatividade, bem como há ligação entre o suporte do supervisor, a IO e a ocorrência de absenteísmo nas organizações. Os temas suporte social e organizacional também foram trabalhados com identificação social e IO sob outros aspectos (Quadro 3).

N	Evento/Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
19	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	2008	Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification	David M. Sluss, Malayka Klimchak, Jeanne J. Holmes	Suporte organizacional como mediador na relação líder-subordinado e IO	364 duplas supervisor-subordinado de uma multinacional dos EUA
28	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2010	Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes testing a simultaneous multifoci model	Martin R. Edwards, Riccardo Peccei	Ligação entre suporte organizacional percebido, IO e intenção de rotatividade.	736 funcionários de uma UK National Health Service
30	<i>Human Performance</i>	2011	Managing coworker assistance through organizational identification	Stephen J. Frenkel, Chongxin Yu	Suporte de gerentes sênior na IO e comportamento	09 empresas australianas (N 1.349) e 06 chinesas (N 828)
35	<i>Journal of Applied Social Psychology</i>	2011	Exploring organizational obstruction and the expanded model of	Ray Gibney, J. Bryan Fuller, Thomas J. Zagenczyk,	Suporte organizacional x IO; obstrução organizacional x	199 estudantes caucasianos com graduação ou pós-graduação

			organizational identification	Kim Hester, Turanay Caner	desidentificação.	
66	<i>Journal of Personnel Psychology</i>	2014	The relationship between perceived organizational support and affective commitment: more than reciprocity, it is also a question of organizational identification	Gaëtane Caesens, Géraldine Marique, Florence Stinglhamber	Suporte organizacional percebido, comprometimento afetivo e identificação organizacional.	Duas amostras: 1) 255 funcionários de uma org. de telecomunic. Belga; 2) 246 funcionários de um Serviço Público Federal Belga

Quadro 3 – Relação da identificação social e organizacional com suporte no cenário internacional
Fonte: Elaborado pela autora

O Quadro 3 apresenta a seleção de estudos que trabalharam com as relações entre as temáticas *identificação* e *suporte organizacional*. Sluss, Klimchak e Holmes (2008) inferem que o suporte organizacional percebido fornece maior sentimento de autoestima e autovalorização, auxiliando na identificação do indivíduo com a organização (EDWARDS e PECCEI, 2010), e a autovalorização decorrente da percepção de suporte aumenta também a identificação com a organização.

O interesse pelo bem-estar dos trabalhadores também tem sido pauta de estudos, pois pode estar ligado a quadros de ansiedade, depressão, satisfação, estresse, tensão ou distúrbios músculo-esqueléticos (HORTON, MCCLELLAND e GRIFFIN, 2014). O Quadro 4 aponta estudos que fizeram ligação entre bem-estar e identificação, considerando supervisão abusiva e coesão de grupos (DECOSTER *et al.*, 2013; LÓPEZ *et al.*, 2015), hierarquias (HORTON, MCCLELLAND e GRIFFIN, 2014), ameaças e conflitos (SCHMID e MULDOON, 2015).

N	Evento/Revista	Ano	Título	Autores	Temas	Objeto de Análise
10	<i>British Journal of Management</i>	2006	Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger	van Dick, R; Ullrich, J; Tissington, PA	Efeitos da fusão no bem-estar, atitudes, insegurança no trabalho e IO.	459 empregados da fusão de dois hospitais na Alemanha
52	<i>J Bus Ethics</i>	2013	Standing by your organization: the impact of OI and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip	Stijn Decoster, Jeroen Camps, Jeroen Stouten, Lore Vandevyvere, Thomas M. Tripp	Supervisão abusiva, IO, coesão do grupo, bem-estar, tendência à fofoca	134 duplas funcionário/supervisor de empresas de telecomunic, saúde, manufatura, governo, tecnologia e financeiras
61	<i>European Journal of Social Psychology</i>	2014	Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work	Kate E. Horton, Charlotte R. McClelland, Mark A. Griffin	Hierarquia, identificação e bem-estar no trabalho	789 marinheiros
73	<i>Psicothema</i>	2015	Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams	Carlos García-Guiu López; Fernando Molero Alonso; Miguel Moya Morales; Juan	Liderança autêntica, coesão e identificação do grupo	221 membros de 26 deptos de bombeiros e equipes da polícia de 3 províncias espanholas.

				Antonio Moriano León		
76	<i>Political Psychology</i>	2015	Perceived Threat, Social Identification, and Psychological Well-Being: The Effects of Political Conflict Exposure	Katharina Schmid, Orla T. Muldoon	Ameaça percebida, IS e bem-estar psicológico como efeitos da exposição a conflitos políticos	Amostra aleatória de 1515 pessoas da Irlanda do Norte

Quadro 4 – Relação da identificação social e organizacional com bem-estar

Fonte: Elaborado pela autora.

O sentido de pertença foi estudado por Obst e White (2007) e Dávila e García (2012), que investigaram influência das escolhas do indivíduo no nível de identificação social e no sentimento de pertença e as diferenças e similaridades entre o sentido de pertencer (dimensão da IO) e o comprometimento afetivo (dimensão do comprometimento organizacional).

Conforme foi possível verificar no levantamento realizado, tanto no contexto nacional como internacional, as temáticas identificação social e organizacional tem recebido mais enfoque e atenção de pesquisadores durante os últimos anos, relacionadas a várias questões concernentes ao âmbito das organizações, o que justifica a pertinência desse estudo.

5 Considerações Finais

Esse artigo teve como objetivo apresentar os principais resultados de uma pesquisa da produção acadêmica nacional e internacional no período de 2006 a 2015 que buscou identificar as publicações existentes sobre os temas identificação social e organizacional e as suas interações com outras áreas. Foram encontrados 27 artigos nacionais, 79 internacionais e 5 teses e dissertações contendo as temáticas propostas. O estudo revelou que os temas foram bastante investigados e que aproximadamente 60% das publicações internacionais ocorreram nos últimos 4 anos.

Com base nas análises dos artigos, foi possível destacar dois aspectos que podem contribuir para o avanço e enriquecimento do conhecimento sobre o tema. O primeiro aspecto envolve a diversidade de assuntos correlatos, situações e contextos investigados: as relações entre identificação, impacto do prestígio externo, comportamento de cidadania organizacional e suporte organizacional percebido nas intenções de *turnover*; relação da IO e dissonância emocional com rotatividade e bem-estar; saúde psicológica do empregado; obstrução organizacional e *desidentificação*; fusões e aquisições; supervisão abusiva e coesão de grupos; comprometimento afetivo; conflitos políticos; comportamentos de grupos; mudança de líder, entre outros. O segundo aspecto refere-se à variedade de informantes para os quais foram direcionadas as pesquisas: informantes internos, ocupando diferentes posições hierárquicas (líderes, auditores, gestores, funcionários e assistentes) e informantes externos (universidades, indústrias, companhias aéreas, multinacionais e fornecedores, entre outros), caracterizando variados tipos de *stakeholders* a contribuir na discussão sobre os temas.

Os resultados encontraram predominância de pesquisas empíricas (84% dos artigos revisados), sendo a maioria de caráter quantitativo (59%) e em menor proporção as pesquisas de natureza qualitativa. Poucos estudos foram direcionados para o setor público, sendo a maioria no âmbito privado, principalmente nos setores de serviços e industriais e também poucos estudos nas áreas de comércio, identificando uma lacuna de pesquisas para o setor.

Os temas mais encontrados relacionados à identificação social e organizacional no contexto internacional foram suporte, liderança, comportamento, *turnover*, mudança, ética, bem-estar e satisfação. Os menos encontrados ou não encontrados foram sobre estratégias,

justiça, crise econômica, empreendedorismo, cultura da sociedade, dentre outros. No contexto nacional os temas mais correlacionados com as temáticas envolveram mudança, gestão, comportamento e cultura. Os menos encontrados ou não encontrados foram relacionados a intenções de *turnover*, liderança, ética, motivação, valores, justiça e decisão. Constatou-se que em ambos os contextos, os temas relacionados à justiça, sentimento de pertença, estresse, empreendedorismo e questões de gênero não tiveram grande atenção dos pesquisadores.

O filtro das temáticas sobre identificação social e organizacional no contexto nacional e internacional permitiu identificar lacunas existentes de publicações em determinadas áreas correlacionadas aos temas pesquisados. Como contribuição para trabalhos futuros, sugere-se persistir em pesquisas envolvendo identificação social e organizacional, especialmente em áreas cuja relação com os temas não foi encontrada ou foi pouco explorada.

Referências

- ASHFORTH, B. E.; JOSHI, M.; ANAND, V.; O'LEARY-KELLY, A. M. Extending the expanded model of organizational identification to occupations. **Journal of Applied Social Psychology**, 43, pp. 2426–2448, 2013.
- ASHFORTH, B. E.; HARRISON, S. H.; CORLEY, K. G. Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. **Journal of Management**, 34(3), 325-374. 2008.
- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. A. Social identity theory and the organization. **Academy of Management Review**, (14), 20-39, 1989.
- BACKES, A. L. Subjetividade no trabalho e mudança organizacional: sustentação e reconstrução identitária do funcionário. **RAD**, Vol.14, n.3, p.24-53, Set/Out/Nov/Dez 2012.
- BARBOZA, R. A.; AYROSA, E. A. T. Um estudo empírico sobre a construção da identidade social do consumidor de *Toy Art*. In: IV Encontro de Marketing da ANPAD. EMA, **Anais...** Florianópolis, 2010.
- CARASSAI, G. L.; FONSECA, V. S. Identidade organizacional e mudança estratégica: o caso de uma instituição de ensino particular curitibana. In: XXXIII Enanpad - Encontro Nacional da Anpad, **Anais...** São Paulo: 2009.
- CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; ARAUJO, F. F. de; ABREU, A. L. de. A velha senhora e a jovem executiva: identidade e identificação organizacional no serviço público federal. In: XXXVIII ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Rio de Janeiro, 2014.
- CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **R.Adm.**, São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar. 2010.
- CHERMAN, A.; ROCHA-PINTO, S. R. da. Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional. *Revista de Administração de Empresas, RAE*. São Paulo, v. 53, n. 2, mar /abr. 2013, 142-155.
- CHIES, P. V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010.
- CHO, B.; LEE, D.; KIM, K. How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? the role of organizational identification. **Human Resource Management**, May-June 2014, Vol. 53, No. 3. Pp. 421–443, 2014.
- CURCHOD, C.; PATRIOTTA, G.; NEYSEN, N. Categorization and identification: The identity work of ‘business sellers’ on eBay. **Human Relations**, Vol. 67(11) 1293–1320, 2014.
- DÁVILA, M. C.; G. G. GARCÍA. Organizational Identification and commitment: correlates of sense of belonging and affective commitment. **The Spanish Journal of Psychology**. Vol. 15, No 1, 244-255, 2012.

DECOSTER, S.; CAMPS, J.; STOUTEN, J.; VANDEVYVERE, L.; TRIPP, T. M. Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip. **J Bus Ethics**, 118:623–634, 2013.

DUTTON, J. E., DUKERICH, J. M.; HARQUAIL, C. V. Organizational images and member identification. **Administrative Science Quarterly**, v. 39, n. 2, p. 239-263, 1994.

EDWARDS, M. R.; PECCEI, R. Perceived Organizational support, organizational identification, and employee outcomes: testing a simultaneous multifoci model. **Journal of Personnel Psychology**, Vol. 9 (1):17–26, 2010.

FERNANDES, M. E. R.; MARQUES, A. L.; CARRIERI, A. P. Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 4, p. 687-703, 2009.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC**, v. 10, n. 1, Jan./Mar. 2006: 55-72.

FERREIRA, M. C. A Psicologia Social Contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, p. 51-64, 2010.

FIGUEIREDO, M. D.; CAVEDON, N. R.; SILVA, A. R. L. A desvalorização de grupos sociais no espaço comum de pequenas organizações: um Estudo sobre representações sociais em um centro comercial. **O&S**, Salvador, v. 20 - n. 64, p. 55-73. Janeiro/Março, 2013.

GOMES, E. C. O.; SCARPIN, J. E. Estudo bibliométrico acerca das transferências intergovernamentais publicadas no período de 2001 a 2008. **BASE**. Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos. Abril/Julho 2012, 9(2): 189-203.

GOUVEIA, T. M. O. A.; AYROSA, E. A. T. Identidade, consumo e segurança ontológica: tentando viver à margem da norma estética. In: XXXVIII ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Rio de Janeiro, 2014.

GKOREZIS, P.; MYLONAS, N.; PETRIDOU, E. The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification: gender as a moderator. **Gender in Management: An International Journal**, v. 26, n. 8, p. 550-560, 2011.

HASLAM, S. A. **Psychology in organizations: the social identity approach**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

HORTON, K. E.; MCCLELLAND, C. R.; GRIFFIN, M. A. Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work. **Human Relations**, Vol. 67(10) 1167–1188, 2014.

IBARRA, H. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. **Administrative Science Quarterly**, 1999. v. 44, 764–791. doi. 10.2307/2667055.

IBARRA, H.; BARBULESCU, R. Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. **Academy of Management Journal**, 2010. v. 35, 135–154. doi. 10.5465/AMR.2010.45577925.

KIRA, M.; BALKIN, D. B. Interactions between work and identities: thriving, withering, or redefining the self?. **Human Resource Management Review**, 24(2), 131-143. doi. 10.1016/j.hrmr.2013.10.001. 2014.

LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. Controvérsias paradigmáticas, contradições e confluências emergentes. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**, v. 2, p. 169-192, 2006.

LIU, W.; ZHU, R.; YANG, Y. I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. **Leadership Quarterly**, 21(1), 189-202, 2010.

LOI, R.; CHAN, K. W.; LAM, L. W. Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87, 42–61, 2014.

- LÓPEZ, C. G-G.; ALONSO, F. M.; MORALES, M. M.; LEÓN, J. A. M. Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams. Vol. 27, No. 1, 59-64, **Psicothema**, 2015.
- MACIEL, C. de O.; CAMARGO, C. Recursos Relacionais e Identificação Organizacional: o papel do suporte no trabalho e da conexão social intraorganizacional. In: VIII EnEO – Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, **Anais...** Gramado, 2014.
- MAEL, F.; ASHFORTH, B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. **Journal of Organizational Behavior**, v.12, n. 2, p. 103-123, 1992.
- MARRA, A. V.; FONSECA, J. A.; MARQUES, A. L. O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, 15(1). São Paulo, Jan.-Fev. 2014.
- MARRA, A. V.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. A articulação entre significado do trabalho e “Identificação Organizacional”: contribuições para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial. In: XXXIV ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Rio de Janeiro, 2010.
- MASCARENHAS, L. Identidade organizacional, no limiar entre indivíduo que produz e sujeito trabalhador. In: VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. EnEO247, **Anais...** Florianópolis, 2010.
- MEDEIROS, C. R. O.; AQUINO, A. L. R.; PEREIRA, M. C.; NASCIMENTO, N. A.; BASILIO, T. S.; CARVALHO, V. F. Quando a praça não é uma praça: o espaço e a cultura material na construção da identidade organizacional. In: III Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, EnEPQ, **Anais...** João Pessoa/PB, 2011.
- MARTINS, F. R.; BULGACOV, Y. L. M. Controle organizacional: o discurso da organização nas Narrativas de identidade social do trabalhador de uma indústria de grande porte do abc paulista. In: XXX ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Salvador, 2006.
- MIRANDA, A. R. A.; PESSANHA, G. R. G.; MOREIRA, L. B. Compreendendo a identidade organizacional a partir do estudo de sua cultura e imagem. In: XXXIII Enanpad - Encontro Nacional da Anpad, **Anais...** São Paulo: 2009.
- MISHRA, S. K.; BHATNAGAR, D. Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: a study of medical representatives in India. **Human Resource Management**, May–June, Vol. 49, No. 3, Pp. 401–419, 2010.
- MOKSNESS, L. **Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both?** Psychometric Study of Organizational Identification. Dissertação (Mestrado em Psicologia). 74p. UiT Norway’s Arctic University, 2014.
- NEWTON, C.; TEO, S. Identification and occupational stress: a stress-buffering perspective. **Human Resource Management**, January–February, Vol. 53, No. 1. Pp. 89–113, 2014.
- OBST, P. L.; WHITE, K. M. Choosing to belong: the influence of choice on social identification and psychological sense of community. **Journal of Community Psychology**, Vol. 35, No. 1, 77–90, 2007.
- PETERS, K.; TEVICHAPONG, P. S. HASLAM, A., POSTMES, T. Making the organization fly organizational identification and citizenship in full-service and low-cost airlines. **Journal of Personnel Psychology**. Vol. 9(3):145–148, 2010.
- PIMENTA, S. M.; CORRÊA, M. L.; LOPES, M. R. Identidade organizacional e processos de aquisição e fusão: dimensões e complexidade das transformações organizacionais. In: VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. EnEO, **Anais...** Florianópolis, 2010.

POSTMES, T.; HASLAM, S. A.; JANS, L. A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility. **British Journal of Social Psychology**, 52, 597–617, 2013.

PRATI, G. ZANI, B. The relationship between psychological empowerment and organizational identification. **Journal of Community Psychology**, v. 41, n. 7, 851–866, 2013.

PRATT, M. G.; ROCKMANN, K. W.; KAUFMANN, J. B. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. **Academy of Management Journal**, v. 49, 235–262, 2006.

RANDSLEY DE MOURA, G.; ABRAMS, D.; RETTER, C.; GUNNARSDOTTIR, S.; ANDO, K. Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. **European Journal of Social Psychology**. 39, 540–557, 2009.

ROCHA, C. B.; SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. **RAP**, Rio de Janeiro 41(4):685-706, Jul./Ago. 2007.

SANTOS, A. P. **Competências, carreiras e contexto: um estudo multinível na administração pública brasileira**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). 331p. Universidade de Brasília, Brasília. 2012.

SCHMID, K.; MULDOON, O. T. Perceived Threat, Social Identification, and Psychological Well-Being: The Effects of Political Conflict Exposure. **Political Psychology**, v. 36, n. 1, 2015.

SILVA, G. A. V. da; VIEIRA, A.; SILVA, M. L. V. da. Identidade Projetada, Identidade Percebida e Identificação Organizacional: Estudo de Caso em indústria da Construção Civil. In: XXXVI ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração, **Anais...** Rio de Janeiro, 2012.

SLUSS, D. M.; KLIMCHAK, M.; HOLMES, J. J. Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. **Journal of Vocational Behavior**, 73, 457–464, 2008.

TAJFEL, H. Social categorization, social identity and social comparison. In: TAJFEL, H. **Differentiation between groups**. London: Academic Press, 1978.

TAJFEL, H.; TURNER, J. An integrative theory of intergroup conflict. **Social psychology of intergroup relations** (pp. 33–47), 1979.

TURNER, J. C. Some current issues in Research on Social identity and Self categorization theories. In: ELEMERS, N.; SPEARS, R.; DOOSJE, B. **Societal Identity**. Malden, Massachusetts: Blackwill Publishers, 1999.

TURNER, J. C.; HOGG, M. A.; OAKES, P. J.; REICHER, S. D.; WETHERELL, M. S. **Rediscovering the social group: a self-categorization theory**. Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1987.

VAN DICK, R.; VAN KNIPPENBERG, D.; KERSCHREITER, R.; HERTEL, G.; WIESEKE, J. Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. **Journal of Vocational Behavior**, 72, 388–399, 2008.

VAN KNIPPENBERG, D.; VAN DICK, R.; TAVARES, S. Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. **Journal of Applied Social Psychology**, 37, 3, pp. 457–477, 2007.

VASCONCELOS, I. F. G.; VASCONCELOS, F. C. Identidade e mudança: o passado como ativo estratégico. **O&S**, v. 8, n. 21. Maio/Agosto – 2011.

VIEIRA, F. O. Identidade ou identidades: perspectivas e contradições para os indivíduos nas organizações da atualidade. **O&S**, Salvador, v.18 - n. 59, p. 741-745 - Out/Dez – 2011.

VIEIRA, A. Cultura, poder e identidade nas organizações. **Revista de Administração da FEAD**. Minas, 2010.