

## **CENÁRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL (1989-2019): UMA ABORDAGEM BIBLIOMÉTRICA**

**FLAVIA CZARNESKI**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP) - FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, ECONOMIA E CONTABILIDADE

**HUMBERTA KARINNE DA CONCEIÇÃO SANTOS SILVA**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

**SYLVIA SAMPAIO HARTMANN**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

Agradecimento à órgão de fomento:

Esta pesquisa foi realizada com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, Brasil.

# CENÁRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL (1989-2019): UMA ABORDAGEM BIBLIOMÉTRICA

## 1. Introdução

Apesar do grande volume de pesquisas, a temática cultura organizacional ainda é considerada “uma parte obscura e pouco compreendida da vida organizacional” (Rudes & Magnuson, 2019). Não por acaso, foi representada pela imagem de um dragão veloz, impetuoso, impossível de capturar, e cujo avanço sobrepõe muitos dos conceitos e metodologias encontrados em estudos prévios (Alvesson & O. Berg, 1992).

As diferentes conceituações adotam visões das áreas de estudo Sociologia, Ciência Política, Psicologia e, principalmente, dos Estudos Organizacionais (Administração, e Negócios), seja de modo disciplinar, multidisciplinar ou interdisciplinar. Apesar da falta de consenso na conceituação do termo, a maioria dos autores concorda que seus atributos formam um construto, a saber: (1) holístico, (2) determinado historicamente, (3) relacionado a conceitos antropológicos, (4) socialmente construído, (5) *soft* e (6) difícil de mudar (Hofstede *et al.*, 1990).

A escolha da abordagem metodológica em estudos sobre cultura organizacional também representa um desafio relevante, potencializado pela limitação de percepção do pesquisador (Maturana e Varela, 2003) e pelo conflito de exibir a realidade entre duas vias: a exploração da adequação entre características pessoais do profissional e sua ocupação, e o estudo específico do ajuste entre as características da organização e as pessoas que nela trabalham (O’Reilly *et al.*, 1991). Ademais, é muito complexo compreender as motivações e valores inconscientes que levam indivíduos e grupos a se comportarem de determinada maneira, e ainda, aceitar algumas condutas em detrimento de outras, e quando um pesquisador empreende uma avaliação superficial por meio de artefatos visíveis, pode não capturar as questões subjacentes presentes em uma organização (Schein, 1984).

Assim sendo, Toca & Carrillo (2009) comparam a cultura com uma cebola, onde a camada externa compreende aspectos observáveis e a camada interna incorpora o invisível ou idealizado, e portanto, seu exame deve ser denso e aprofundado fazendo uso de diferentes recursos que possam captar o invisível quanto o visível (Fleury, 1989; Schein, 1984). Portanto, o antropólogo social ou pesquisador estuda uma fração deste ecossistema, adicional ao ponto cego do observador, como descrita por Maturana e Varela (2003), recorrendo à observação e a técnicas estatísticas, arquivos históricos e outras fontes literárias para descrever o que eles acham que é cultura.

Vários estudos foram realizados relacionando cultura e o ambiente organizacional e outros temas ao longo dos últimos 20 anos, como Poder (Baum, 1989; Rodrigues, 2006; Iliya Nyahas *et al.*, 2017); Recursos Humanos (Tyson, 1975; Catanzaro *et al.*, 2010), (Park & Kim, 2019) e Desempenho Organizacional (Alvesson, 1989; Prajogo & McDermott, 2011; Rached & Taweel, 2019) entre muitos outros.

Diante do apresentado, este estudo faz uma caracterização das publicações em inglês, extraídas da base de dados *Web of Science* (WoS), que abordaram ‘*organizational culture*’ e inseriram o termo no seu título no intuito de observar como essa temática vem sendo estudada nos últimos 20 anos, quais os termos utilizados, em quais periódicos e universidades é tratada e como se configuram as redes de citação e cocitação, e também as temáticas relacionadas ao tema e as abordagens utilizadas. O artigo apresenta também a classificação dos periódicos mais influentes junto a ‘Plataforma Qualis CAPES’ e seu fator de impacto.

Com isso, os objetivos deste trabalho são: 1. Apresentar como se caracterizam as publicações realizadas durante os últimos 20 anos (1989 – 2019) em periódicos indexados na Web of Science; 2. Examinar qual o foco dado à temática da Cultura Organizacional; e 3. Exibir a proporção de estudos que utilizam as abordagens qualitativas, quantitativas e mistas.

O artigo se divide em seis seções. Nessa seção 1 se apresenta o tema, o objetivo e a problemática de investigação. Na próxima seção, se procede a revisão da literatura expondo uma reflexão sobre o tema no campo dos estudos organizacionais e uma síntese de alguns termos que configuram a temática. Em seguida, a seção 3 é dedicada aos aspectos metodológicos e na seção 4, se apresentam os dados encontrados que fazem parte da discussão do artigo. Os principais resultados, as limitações, contribuições e recomendações futuras integram a seção 5.

## 2. Revisão da Literatura

As organizações funcionam como um agente mediador que antecipa e evita conflitos ante às contradições entre capital e trabalho, e a efetividade da sua ação está relacionada com o grau de coesão proveniente da submissão interna (poder) que possui (Pagès, 1987). Esse poder, abstrato e disperso, pode ser percebido no compartilhamento coletivo da cultura interna que, por sua vez, é constituído historicamente de acordo as dinâmicas internas e externas, e a base material/econômica vigente da sociedade (Galbraith, 1989; Pagès *et al.*, 1987; Fischer, XX). Assim, ao estudar cultura organizacional estamos também refletindo sobre o sistema complexo, aberto e dinâmico no qual está inserida a organização, isto é, a sociedade (Fleury, 1989; Pettigrew, 1985; Fenton & Pettigrew, 2000; Mehmet, 2015).

Desse modo, a cultura pode ser definida como um processo interpretativo, que dá sentido aos membros da organização acerca dos valores declarados ou não declarados, crenças, normas, ideologias, costumes e rituais, suposições, histórias e mitos, metáforas e símbolos, clima e elementos tangíveis (artefatos), linguagem, rotinas e procedimentos, (Beyer, 1993; Trice & Beyer, 1993, Schein, 2010), que orientam a um comportamento considerado válido e, portanto, replicável aos novos membros, por meio da aprendizagem (Alvarado & Monroy, 2013; O'Reilly *et al.*, 1991; Schein, 1985); e que é expressa de forma inconsciente podendo ser percebida, no pensar e sentir dos indivíduos em relação à vida organizacional (Alvarado & Monroy, 2013; O'Reilly *et al.*, 1991; Schein, 1985). Logo, sua presença e disseminação é baseada no capital humano (SáenzCastro, 2016).

Na prática, a cultura organizacional não é uma barreira a ser compreendida. Nem um elemento estático destinado a garantir apenas a tradição e a continuidade dentro de uma organização. Tão pouco existe juízo de valor, certo e errado; boa ou má. Na verdade, ela representa a organização, como um sistema complexo social que é (Ghinea, 2016).

Várias abordagens foram geradas ao longo dos anos para examinar a cultura organizacional (Detert, Schroeder & Mauriel, 2000; Zammuto & Krakower, 1991). Historicamente, de acordo com Trice & Beyer (1993), os métodos quantitativos são os mais empregados, pois, permite separar o pesquisador do fenômeno, além de limitar o tempo na organização coletando dados.

Um dos modelos mais utilizados ao longo dos anos é o Competing Value Model (CVM) proposto por Cameron e Quinn em 1981. Nele integram-se muitas das dimensões da cultura propostas por outras pessoas e é empiricamente sólida (Quinn & Spreitzer, 1991; Zammuto & Krakower, 1991). O modelo teórico que propuseram abarca tipologias da cultura organizacional, como: culturas de grupo ou clã, cultura adhocrática ou de desenvolvimento, cultura hierárquica ou burocrática e cultura racional ou de mercado Cameron e Quinn (1999, 2006, 2011).

Quanto a abordagem qualitativa, permite ir além do desvendar da cultura organizacional, pois engloba os alicerces históricos da organização, socialização de novos membros, políticas de recursos humanos, processos de comunicação (Fleury, 1996). É possível ainda, observar as estruturas sociais e psicológicas como um meio de apreender a ação do poder, visto que poder e cultura são indissociáveis (Pagès, 1987).

Para isso são usados como recursos estudos longitudinais do fenômeno, durante um período de tempo suficiente para, neste caso, se observarem as interações no fortalecimento, ou eventualmente, substituição da cultura. Ademais, pode de-se fazer uso de métodos triangulados com uma abordagem contextual que envolve uma coleta de dados a partir de diálogos reflexivos, não permitindo a imposição da concepção dos entrevistadores aos entrevistados. Além disso, é utilizada para observar fenômenos inseridos em situações incertas, complexas, com conflito de valores, e considera a natureza mútua da investigação, o equilíbrio entre envolvimento e distância, de acordo com Pettigrew (1985).

Por fim, pode-se ainda integrar uma variedade de fontes quantitativas e qualitativas, a fim de fornecer uma imagem mais próxima da “realidade”. A pesquisa de métodos mistos, segundo Paul (1996), envolve o uso combinado de coleta e análise qualitativa e quantitativa de dados, em uma abordagem que exige um conhecimento dos pontos fortes e fracos de cada método e uma apreciação do processo de triangulação e, conseqüentemente, os resultados uma descrição mais válida e completa da realidade social organizacional do que qualquer método único. Essa abordagem triangular, na visão de Paul (1996), transcende as explicações superficiais, estando associado à maior valor agregado e contribuição ao conhecimento do que os estudos de método único, principalmente quando apropriado à questão de pesquisa, “numa relação complementar, em circularidade produtiva” (Maturana e Varela, 2003). Quanto a ordem de aplicação, Hofstede, Neuijen, Ohayv e Sanders (1990), sugerem começar com uma orientação qualitativa e seguir com uma verificação quantitativa.

### 3. Aspectos Metodológicos

O presente estudo classifica-se como exploratório-descritivo. Nesse sentido, há o intuito de delinear como o tema cultura organizacional vem sendo abordado nas publicações realizadas durante os últimos 20 anos (1989 – 2019) e indexadas em base de dados online, identificando as características das publicações, a configuração das redes de colaboração e como se agrupam as temáticas nos estudos organizacionais.

Como método de pesquisa utilizou-se da busca sistemática em uma base de dados online, seguida de uma análise bibliométrica dos resultados. A sistematização é uma estratégia de investigação no qual se aplicam métodos aparentes, criteriosos e ordenados de busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada (Medeiros *et al.*, 2015; Sampaio & Mancini, 2007) e constitui a primeira fase deste estudo. A segunda fase, trata da Bibliometria, uma ferramenta para analisar o conhecimento produzido pelas disciplinas, sua disseminação e aplicação dos conhecimentos e sua legitimidade (Medeiros *et al.*, 2015; Narin, 1976; Tague-Sutcliffe, 1992; Zupic & Cater, 2014). Ademais, um estudo bibliométrico analisa os setores científicos e tecnológicos da bibliografia do tema com a finalidade de levantar os atores, suas relações e tendências, de acordo com Spinak (1998).

Quanto aos procedimentos, a sistematização foi organizada em duas etapas distintas: planejamento e coleta. Na primeira etapa – planejamento – foi selecionado o termo de busca (*organizational culture*), a plataforma de busca e as categorias (áreas) de classificação. A base de dados escolhida foi a *Web of Science* (WoS), do *Institute for Scientific Information* (ISI), por se caracterizar por um caráter multidisciplinar e pela sua ampla cobertura temporal e temática (Mugnaini *et al.*, 2011). Os dados utilizados para a análise desta pesquisa foram coletados da base *Social Science Citation Index* (SSCI) e *Emerging Sources Citation Index* (ESCI) da *Web of Science*.

Na segunda etapa – coleta – realizou-se a busca do termo em tópicos, encontrando 5.594 artigos. Diante do número alto de artigos identificados, optou-se por uma nova busca do termo nos títulos, encontrando 1.084 artigos. Um filtro realizado foi a escolha das categorias da plataforma. As categorias escolhidas foram: *Anthropology*, *Business*, *Management*, *Public*

*Administration, Applied Psychology e Sociology*. E ainda, excluindo-se os *early access, proceedings paper e book chapter*, totalizando 544 artigos.

Os artigos pré-selecionados foram avaliados a partir da leitura dos seus *abstracts* para então serem classificados em aprovado ou não aprovado, tendo como único critério a abordagem ou não da temática Cultura Organizacional. Na pesquisa se identificou 544 publicações diante dos critérios estabelecidos foram excluídos 10 artigos: um estava repetido; cinco eram artigos do ano de 2020 que foram disponibilizados para visualização no ano de 2019; dois artigos eram resumos de apresentações feitas em Simpósios; um tratava-se de um Diálogo e não de um artigo científico e; um não foi possível o acesso ao texto na íntegra. Assim, o total analisado foi de 534 artigos. O total de autores encontrado foi de 1.232, afiliados em 704 instituições, espalhados em 49 países e em 226 periódicos.

Com os artigos que passaram pela triagem realizou-se o levantamento das características gerais das publicações, como total de publicações por ano; países; autores mais citados; periódicos mais citados e número de citações. Além disso, classificou-se os periódicos mais citados junto a ‘Plataforma Qualis CAPES’, que consiste na classificação de periódicos nacionais e internacionais divulgada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que representem a produção intelectual dos programas de pós-graduação brasileiros de todas as áreas do conhecimento. O objetivo dessa classificação, chamada Qualis, é avaliar os cursos de pós-graduação brasileiros, cuja função é auxiliar o comitê de avaliação na análise e avaliação da compilação bibliográfica de professores e alunos de cursos de graduação autorizados pela CAPES (Barata, 2016). E, por fim, levantou-se o Fator de Impacto (FI) dos periódicos, que consiste em um dos instrumentos bibliométricos que afere a produção científica dos autores, a qualidade das publicações e classificar os periódicos científicos inseridos no *Journal Citation Reports (JCR)* do ISI (Ruiz, Greco & Braile, 2009).

Para as análises de redes de relacionamento se utilizou os softwares CitNetExplorer e VOSviewer, que representam ferramentas focadas na visualização e construção de mapas bibliométricos. O CitNetExplorer permite estudar o desenvolvimento de um determinado campo de pesquisa ao longo do tempo, além de mostrar as relações de citações entre as publicações de um pesquisador (Ferreira et al., 2020). Já o VOSviewer mostra a conexão entre termos e os autores relacionados, proporcionando a divisão em grupos (*clusters*), agregando todos os itens considerados similares (Van Eck *et al.*, 2010). E ainda, oferece uma série de análises gráficas baseadas na co-ocorrência dos itens analisados (Van Eck & Waltman, 2010).

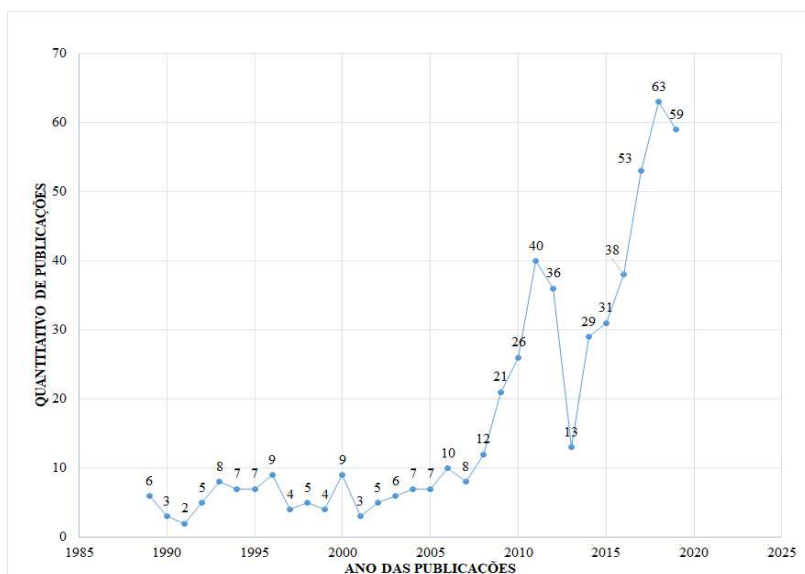
#### **4. Apresentação e Análise dos Dados**

A seguir se apresenta o detalhamento dos dados encontrados na pesquisa, de acordo com os objetivos propostos no artigo.

Em princípio, para atender ao primeiro objetivo (apresentar como se caracterizam as publicações as publicações realizadas durante os últimos 20 anos (1989 – 2019) e indexadas em base de dados online *Web of Science*), tem-se as análises apresentadas a seguir.

##### **4.1 Números de publicações por ano e artigos mais citados**

Com a Figura 1 se pode visualizar o crescimento do quantitativo de publicações acerca do tema cultura organizacional. O ano mais antigo que registra dados de publicações é 1989 (total 6) em comparação a 2018 (total 63), que detém o maior quantitativo. O crescimento constante observado no gráfico pode ter relação com o acréscimo de periódicos indexados a base de dados ao longo dos anos, o que permitiu maior acessibilidade e visibilidade e esses estudos. A Figura 1 apresenta a distribuição do quantitativo de publicações ao longo dos anos.



**Figura 1.** Quantidade de publicações ao longo dos anos

Fonte: Dados da pesquisa

Ao se considerar as publicações a partir do ano de 2010, se identifica 390 publicações, o que totaliza 72,49% das publicações; sendo 245 publicações somente nos últimos 5 anos (45,53%).

Ainda baseado na série cronológica, apresenta-se a seguir, os artigos mais citados, conforme apresentados na Tabela 1.

Tabela 1:

**Os 05 artigos mais citados**

N	Artigos	Citações
1	<i>People and Organizational Culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit</i> (Oreilly, Chatman, & Caldwell, 1991)	1.685
2	<i>Measuring Organizational Cultures: a qualitative and quantitative study across 20 cases</i> (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990)	1.128
3	<i>What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars</i> (Denison, 1996)	679
4	<i>Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness</i> (Denison, & Mishra, 1995)	663
5	<i>A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: measurement issues and performance outcomes</i> (Homburg, & Pflesser, 2000)	540

Fonte: Dados da pesquisa

Ao analisar os dois primeiros artigos da lista foi identificado que ambas revistas são contemporâneas (década de 50), possuem fator de impacto em torno de 7; e ambos os autores principais são de universidades americanas têm praticamente o mesmo número de publicação.

Quanto ao conteúdo, o artigo de O'Reilly, Chatman e Caldwell (1991), o mais citado, define a cultura organizacional como um conjunto de valores compartilhados entre os membros da organização e apresenta um modelo de mapeamento da cultura organizacional denominado de OCP (*Organizational Cultural Profile*), cujo propósito é examinar a congruência entre os valores individuais e organizacionais. Neste trabalho, os autores nomearam os fatores que se relacionavam, naquele tempo, com as descrições contidas na literatura de cultura e valores organizacional. Posteriormente, o OCP foi revisado por 38 chefes de departamento de escolas de negócio e pelos professores de 4 universidades de negócios dos Estados Unidos. Os avaliadores verificaram a existência de redundância, irrelevância e dificuldade de compreensão num conjunto inicial de 110 valores organizacionais. Após a análise dos autores, o modelo é composto por 54 valores organizacionais empiricamente testados.

Já o artigo de Hofstede, Neuijen, Ohayv e Sanders (1990), que o ocupa o segundo lugar no número de citações, enfatiza que a cultura organizacional se relaciona com a história e tradição da organização, se relaciona a valores, crenças, conhecimentos e outros aspectos. Ainda, ela é coletiva, subjetiva, ideacional e holística, ao invés de estritamente racional e analítica. Para a análise da cultura organizacional, os autores desenvolveram um questionário proposto para identificar os valores e práticas, ou seja, símbolos, heróis e rituais que caracterizam a cultura organizacional. Após uma análise fatorial do instrumento, os autores evidenciaram três dimensões subjacentes aos valores: necessidade de segurança, centralidade do trabalho e necessidade de autoridade; e seis dimensões subjacentes às práticas: orientação para processos/resultados, orientação para funcionários/função, paroquial/profissional, sistema aberto/fechado, controle brando/rígido e normativo/pragmático. Com seus estudos, estudos Hofstede et al. (1990) concluíram que os valores indubitavelmente moldam a cultura, no entanto, é através das práticas que a cultura pode afetar os membros da organização, o que torna as percepções compartilhadas das práticas diárias a essência da cultura organizacional.

#### 4.2 Países e universidades mais influentes

Os Estados Unidos são o país mais influente considerando o quantitativo de pesquisas na, com 162 publicações, seguido pela China (34), Austrália (32), Inglaterra (32) e Canadá (20). Foram identificados 74 países com pelo menos cinco publicações (dados analisados no software VOSviewer). No entanto, analisar a relevância das pesquisas, leva-se em consideração o somatório de citações. A Tabela 2 apresenta o quantitativo de publicações dos países mais influentes.

Tabela 2:

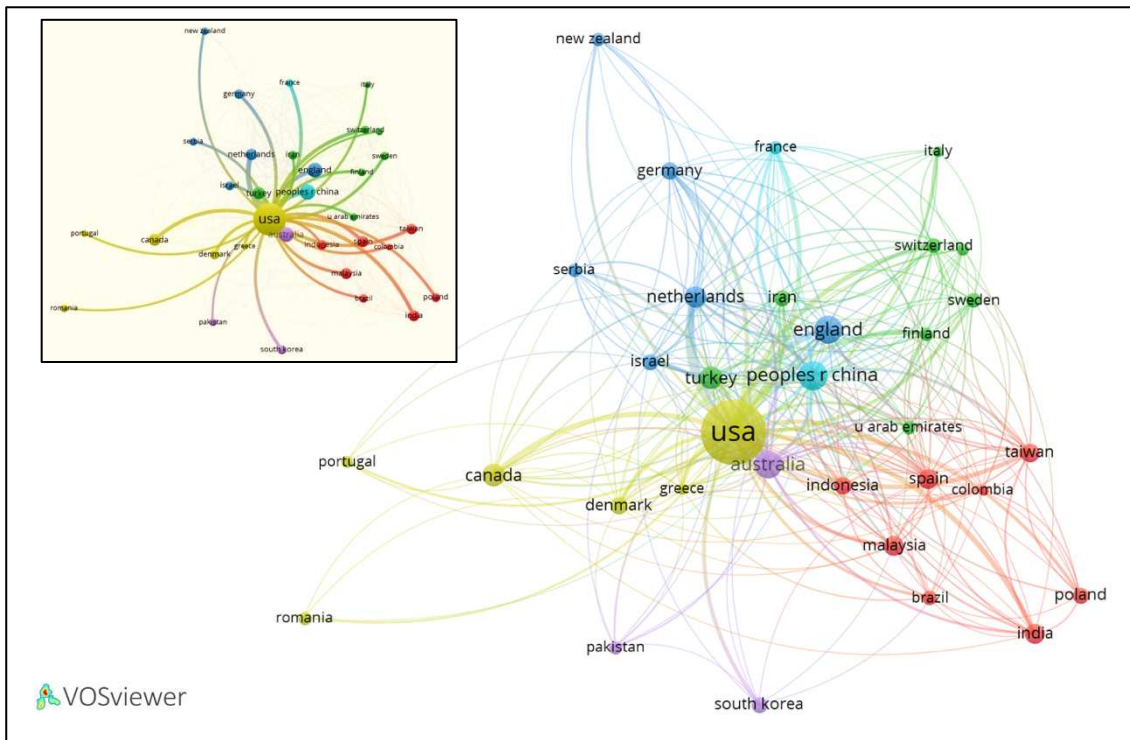
**Os 10 países mais influentes na temática de acordo com o somatório de citações**

N	Países	Qtde de publicações	Citações	Média de citações
1	Países baixos (Bélgica, Holanda e Luxemburgo)	18	1.934	107,44
4	Estados Unidos	162	10.173	62,80
3	Austrália	32	1.783	55,72
4	Alemanha	12	666	55,50
5	Suíça	9	352	39,11
6	Dinamarca	12	444	37,00
7	Espanha	16	427	26,69
8	Inglaterra	32	716	22,38
9	China	34	750	22,06
10	Canadá	21	371	17,67

Fonte: Dados da pesquisa fornecidos pelo VOSviewer

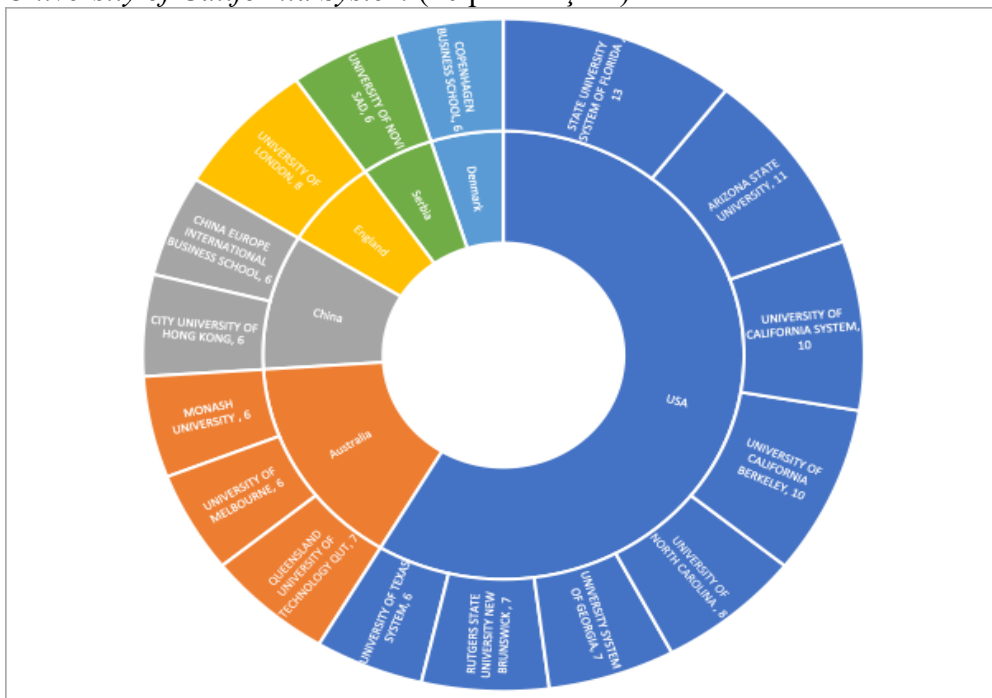
De acordo com a Tabela 2, os Países Baixos (Bélgica, Holanda e Luxemburgo) se mostram um país influente na pesquisa sobre cultura organizacional. Destaca-se que apesar de não figurar entre os top 10, a Turquia possui 20 artigos com mais de cinco citações (média de citações entre seus artigos = 14,4); a Índia possui 17 e a Malásia possui 16, cujas médias de ambos os países são de 11 citações por artigos.

A Figura 2 apresenta a ligação entre esses 74 países, cujas cores representam a relação do foco em análise (Tabela 2), em destaque os EUA, e suas ligações com diversos países, entre eles o Brasil. Exemplificando, tem-se a Grécia, Dinamarca, Canadá, Portugal e Romênia com forte ligação com a temática pesquisada. O Brasil tem ligação com as pesquisas desenvolvidas pelos países apresentados pela cor vermelha.



**Figura 2.** Países que mais pesquisam a temática  
 Fonte: Dados da pesquisa

Quando se analisa as 10 universidades levando em consideração o montante de pesquisas, tem-se oito universidades norte-americanas, dentre as quais sete ocuparam a décima posição, com seis publicações. A Figura 3 apresenta as universidades mais representativas na temática (com até seis publicações), com destaque para: *State University System of Florida* (13 publicações), *Arizona State University* (11 publicações) e *University of California Berkeley* e *University of California System* (10 publicações).



**Figura 3.** Universidades mais influentes  
 Fonte: Dados da pesquisa



### 4.3 Periódicos mais influentes

A ‘Plataforma Qualis CAPES’ foi instituída no ano de 1998 com a determinação de subsidiar os comitês de área no processo de análise e avaliação da produção bibliográfica dos docentes e discentes dos programas de pós-graduação *stricto sensu* credenciados pela CAPES (Barata, 2016). Quanto ao Fator de Impacto, esse começou a ser considerado uma maneira de avaliar as revistas científicas a partir da década 60, quando o então diretor do *Institute of Scientific Information* (ISI) e criador da base de dados bibliográfica *Science Citation Index* (SCI), Eugene Garfield, criou esse instrumento para determinar a frequência que um artigo é citado. Sua intenção foi classificar e avaliar as revistas incluídas na referida base de dados (Marziale & Mendes, 2020).

Para determinar o Fator de Impacto, as informações são organizadas no sentido de apresentar o número de citações dos artigos publicados nos periódicos indexados. No entanto, sabe-se que o número de periódicos por área do conhecimento difere de área para área. Desta forma, nas áreas que existem um maior número de revistas, os artigos dessas tem probabilidade maior de serem citados, em comparação a artigos de áreas com menor número de periódicos.

De acordo com a pesquisa realizada, a Tabela 3 apresenta os periódicos que mais publicam a temática pesquisada.

Tabela 3:

#### Os 5 periódicos mais influentes

N	Periódicos	País*	Qtde	Qtde Citações	Citações Médias	Qualis**	Fator de impacto***
1	<i>Journal of Business Research</i> (ISSN 0148-2983)	Países baixos (Bélgica, Holanda e Luxemburgo)	9	900	100	A <sub>1</sub>	4.874
2	<i>Organization Studies</i> (ISSN 0170-8406)	Estados Unidos	10	667	66,7	A <sub>1</sub>	3.941
3	<i>Human Relations</i> (ISSN 0018-7267)	Estados Unidos	8	527	65,87	A <sub>1</sub>	3.632
4	<i>Journal of Business Ethics</i> (ISSN 0167-4544)	Países baixos (Bélgica, Holanda e Luxemburgo)	9	521	57,88	A <sub>1</sub>	4.141
5	<i>Journal of Organizational Change Management</i> (ISSN 0953-4814)	Reino Unido	10	225	22,5	---	0.967

Fonte: Dados da pesquisa

\* Os países dos periódicos - pesquisa no site: <https://www.scimagojr.com/> / <https://www.citefactor.org>

\*\* Conceito Qualis – pesquisa no site:

<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/veiculoPublicacaoQualis/listaConsultaGeralPeriodicos.jsf>

\*\*\* Fator de impacto – pesquisa no site: <https://clarivate.com/webofsciencelibrary/solutions/incitesba/>

Na amostra selecionada, foram encontrados 226 periódicos que publicam o tema. O periódico *International Journal of Human Resource Management* é o que mais publica, com 23 artigos. No entanto, somando-se as citações de seus artigos, chega-se a um total de 415 citações, uma média de citações de 18,04. Já o *Journal of Business Research*, apresentou apenas nove publicações, mas a soma das citações de seus artigos totaliza 900, com uma média de citações de 100 citações por artigos, o que o torna o periódico mais influente diante da temática. Cabe ressaltar que se trata de um artigo holandês, o que reforça o fato apresentado no tópico 4.2 deste trabalho, evidenciando os Países Baixos como os mais influentes na temática.

### 4.4 Análise de citação e cocitação de autores

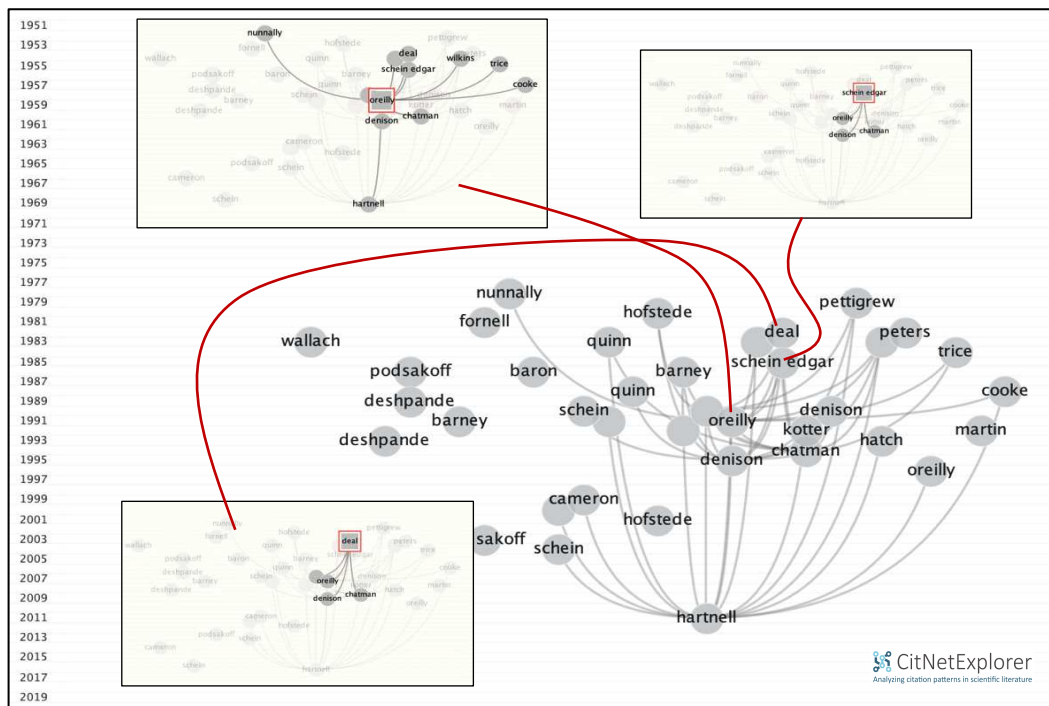
No final de cada trabalho científico são apresentadas as referências, que correspondem aos autores pesquisados para a construção do estudo. Na análise de Grácio (2016), essa listagem

pode ser averiguada como uma reflexão da comunidade científica, reconhecida pelo diálogo e pela aproximação da temática entre os autores que citam e os autores que são citados.

Para esse fim, se torna necessário o estudo de citações e cocitações, no qual o primeiro possibilita uma visualização mais clara das temáticas abordadas e dos autores que abordam tais temas. Já o segundo propicia uma visualização da frequência com que esses autores se apresentam juntos em determinada pesquisa (Grácio, & Oliveira, 2013).

Cabe salientar também que a análise de citação possibilita se conhecer a relação entre o citante e o citado, propiciando as relações de ligação entre os assuntos abordados nas diversas áreas do conhecimento (Vanz, 2004). E, ainda, são eficientes ferramentas para aferir a contribuição dos resultados da produção científica ao campo ou área de conhecimento (Romancini, 2010).

A análise de citações do presente estudo identificou que os três autores mais citados nessa temática foram: Schein (1985); Deal, & Kennedy (1982) e O'Reilly, Chatman, & Caldwell (1991), representando autores seminais na temática. A Figura 4 apresenta as redes desses autores em destaque.



**Figura 4.** Redes de cocitações dos autores  
Fonte: Dados da pesquisa (CitNetExplorer)

Ao se discutir abordagens em cultura organizacional, a de Schein deve ser enfatizada, pois apresenta a CO como um resultado da dinâmica de uma determinada organização. Schein (1985) enfatiza um modelo de cultura que possa ter utilidade em outros campos. O autor considera que a cultura é um padrão e deve demonstrar suposições básicas, que podem ser inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um grupo e ainda se relaciona com seus problemas externos de adaptação e internos de integração. Precisa ainda ter funcionado bem o bastante para ser considerado válido e, ainda, para ser repassado aos novos membros do grupo como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação aos problemas.

O modelo de perfil de CO (OCP – já comentado) de O'Reilly et al. (1991) foi desenvolvido principalmente para medir a adequação indivíduo-organização. Os autores consideram que para a construção do perfil de CO, os membros da organização precisam responder as afirmações aos valores de acordo com a característica da organização. O objetivo

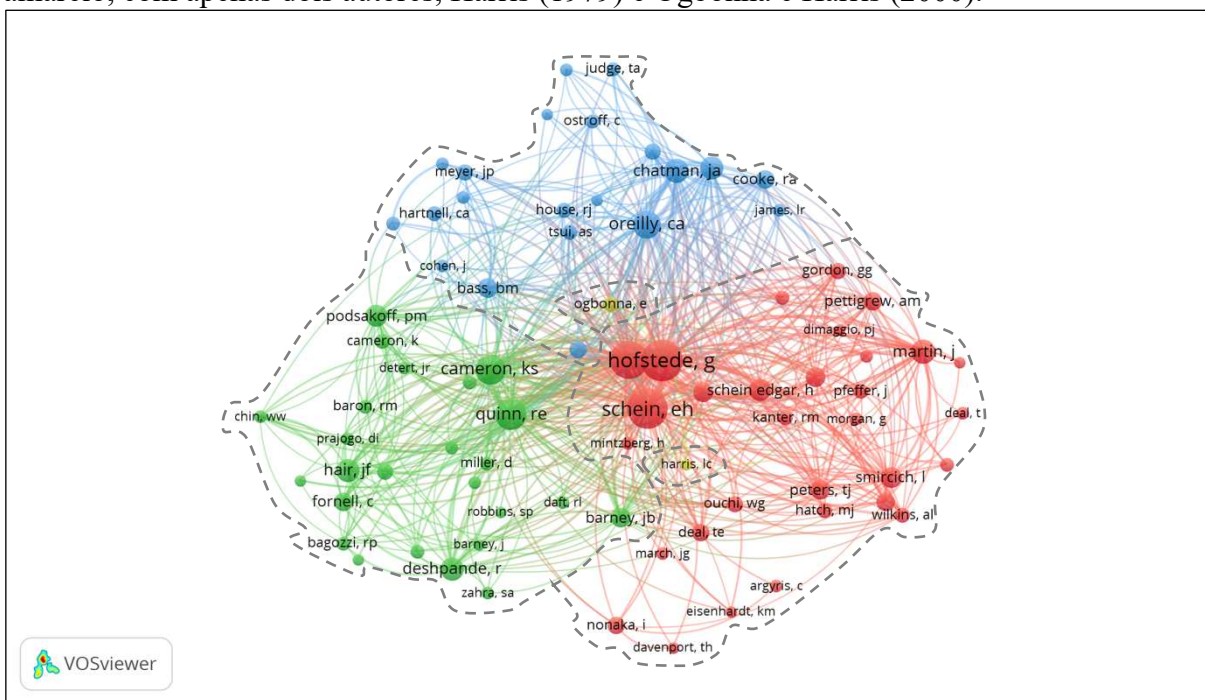
do trabalho desenvolvido pelos autores é avaliar a adequação da cultura com a eficiência do trabalho.

Já Deal e Kennedy (1982) abordam os valores, heróis, ritos, rituais e comunicações como elementos da CO. E ainda, os autores defendem que uma cultura forte consiste em um sistema de regras informais que estabelecem como as pessoas devem se comportar na maior parte do tempo. Os autores também argumentam que o desempenho organizacional é resultante dos diferentes tipos de cultura e da intensidade da força cultural que a organização apresenta.

A análise de cocitação, conforme Grácio e Oliveira (2013), consiste em uma ferramenta para a compreensão e a visualização da frequência com que os autores aparecem diante de uma temática em determinadas áreas do conhecimento. Segundo as autoras, com esse estudo se pode compreender o grau de proximidade entre os autores citados, com base na similitude dos assuntos por eles enfocados. Desta forma, quanto maior a frequência de cocitação, maior será a relação temática dos citados. A análise de cocitações, derivada da análise de citações, refere-se então à frequência com que dois autores ou documentos são citados de forma conjunta em um material científico (Grácio & Oliveira, 2013).

Nesse contexto, essa análise tem um papel importante para a Ciência da Informação, possibilitando o mapeamento da relação entre os autores. Garfield (2001) considera que esse estudo leva em consideração a identificação a análise de um conjunto de trabalhos citados de maneira simultânea. Ou seja, é uma análise que estuda, além das relações, a frequência com que determinados documentos foram citados conjuntamente por um outro documento (Spink, 1996).

Os dados referentes a cocitação de autores de maior força refletem a formação de quatro clusters, a saber: vermelho, verde, azul e amarelo, conforme apresentado na Figura 5, que apresenta os dados da análise de 15.105 autores, formando 79 relacionamentos de autores com pelo menos 30 citações, totalizando uma rede de 51 autores. Essa análise forma quatro clusters: cluster vermelho – com 31 autores, liderado por Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders (1990) e Schein (1985); cluster verde, com 25 autores, liderado por Cameron e Quinn (1999); cluster azul, com 21 autores, liderado por O’Reilly et al. (1991) e Chatman (1991) e; por fim, o cluster amarelo, com apenas dois autores, Harris (1979) e Ogbonna e Harris (2000).



**Figura 5.** Redes de cocitação dos autores  
Fonte: Dados da pesquisa (VOSviewer)

As pesquisas do cluster vermelho são lideradas pelo enfoque de Schein (1985) e Hofstede et al. (1990). Schein (1985) define três níveis para observação da cultura, de acordo com a visão que o investigador pode ter do fenômeno cultural: o nível de artefato - faz referência aos aspectos objetivos da cultura que são facilmente percebidos; o nível de valores de suporte - relacionados com as regras de ação, normas e valores que direcionam as decisões, o comportamento, as atitudes dos indivíduos e o nível de pressuposições básicas de suporte - a implícita pressuposição que o momento guia o comportamento, que define para os membros do grupo como perceber, pensar sobre e sentir sobre as coisas. Além do direcionamento de Schein, outras pesquisas foram analisadas através da escala de Hofstede que cobre outros componentes da cultura, como valores e práticas.

O cluster verde tem como base os estudos de Cameron e Quinn (1999). As pesquisas dos autores que formam o cluster possuem predominância na medida tipológica dos autores, que não mede as dimensões culturais. Os autores consideram diferentes perspectivas ao abordar CO, pois consideram que o conceito de CO surgiu de duas raízes disciplinares: a antropológica e a sociológica. A primeira apresenta que as organizações são culturas, revelando a expressão cultural de seus profissionais; a segunda, discorre que as organizações têm culturas, e que mudam com o decorrer do tempo. Desta forma, a cultura é entendida como um atributo da própria organização, ou seja, algo que a organização possui (tem) e não meramente como uma metáfora (algo que a organização é).

Já o cluster azul tem referência nos trabalhos de Chatman (1991), admite a CO é formada por crenças duradouras que direcionam atitudes, julgamentos e comportamentos individuais. E no trabalho de O'Reilly *et al.* (1991), que apresentaram um modelo de mapeamento da CO (já mencionado), desenvolvido para examinar a congruência entre os valores individuais e organizacionais.

Cabe destacar que aparece um pequeno cluster amarelo posicionado em meio ao cluster azul e vermelho, com apenas dois autores. Harris (1979) apresenta a ideia de infraestrutura e destaca os elementos determinantes de uma cultura e como a cultura pode sofrer alterações. Nesse sentido, o autor desenvolveu o modelo de 'Materialismo Cultural'. Ogbonna e Harris (2000) contribuem para a compreensão da mecânica complexa entre liderança e cultura. Os autores identificaram que o estilo da liderança exerce influências sobre a cultura e, portanto, ela tem influência sobre o desempenho organizacional, e ainda, a movimentação e intensidade das pressões do ambiente interno e externo da organização, catalisam essa relação.

A próxima sessão tem o intuito de atender ao segundo objetivo do trabalho - examinar qual o foco dado à temática Cultura Organizacional E ao terceiro objetivo proposto no trabalho - exibir a proporção de estudos que utilizam as abordagens qualitativas, quantitativas e mistas.

#### **4.5 Análise das temáticas pesquisadas**

Dentre os 534 artigos analisados, se pode perceber as temáticas que são estudadas juntamente com cultura organizacional, e o destaque é para CO com tópicos relacionados a Recursos Humanos (RH), como: satisfação, contratação de pessoal, gestão de talentos, clima organizacional, comportamento organizacional, treinamento e desenvolvimento, bem-estar e segurança no trabalho; com 15,85% dos artigos analisados. Desempenho organizacional foi o segundo tema mais pesquisado junto com CO. Ainda se destacam os temas liderança, inovação, qualidade e, em anos mais recentes, inclusão, diversidade e gênero. A Tabela 4 apresenta a relação dos temas pesquisados nos 534 artigos analisados.

Tabela 4:

**Temáticas pesquisadas juntamente com cultura organizacional**

Temáticas	Qtde	Temáticas	Qtde	Temáticas	Qtde
CO e RH	85	CO e Empresas Familiares	7	CO, Conhecimento e Liderança	1
CO e Outros	75	CO e Logística	6	CO, Conhecimento e RH	1
CO e Desempenho	55	CO, RH e Desempenho	6	CO, Conhecimento, RH e Inovação	1
CO	35	CO e Assédio	5	CO, Desempenho e Sustentabilidade	1
CO e Liderança	34	CO e Gestão Pública	5	CO, Estratégia e Desempenho	1
CO e Inovação	30	CO e Tecnologia da Informação	5	CO, Estratégia e Inovação	1
CO e Qualidade	21	CO, Liderança e Desempenho	3	CO, Ética e RH	1
CO, Inclusão, Diversidade e Gênero	21	CO, Liderança e Inovação	3	CO, Fusões e Aquisições, e RH	1
CO e Conhecimento	20	CO, Inovação e Desempenho	2	CO, Gestão Pública e Sustentabilidade	1
CO e Mudança	16	CO, Inovação e Liderança	2	CO, Gestão Pública, Inclusão, Diversidade e Gênero	1
CO e Ética	13	CO, Liderança e RH	2	CO, Liderança e Sustentabilidade	1
CO e Estratégia	12	CO, RH e Inovação	2	CO, Mudança, Poder e Teoria Institucional	1
CO e Sustentabilidade	11	CO e Estratégia, Desempenho e Conhecimento	1	CO, RH e Conhecimento	1
CO, Fusões e Aquisições	11	CO e Governança	1	CO, RH e Inclusão, Diversidade e Gênero	1
CO e Cultura Nacional	9	CO, Conhecimento e Inovação	1	CO, RH e Teoria Institucional	1
CO e Teoria Institucional	9	CO, Conhecimento e Desempenho	1	CO, Sustentabilidade e Desempenho	1
CO e Poder	8	CO, Conhecimento e Inovação	1		

Fonte: Dados da pesquisa

A análise realizada neste tópico considerou o percentual de participação da temática dentro do estudo, sendo classificada de acordo a frequência. Dessa forma, os resultados se apresentam na forma de: uma só temática como é o caso da cultura em 35 artigos; Outros apresentam dois temas, como pode ser observado entre CO e RH (85) e CO e poder (8); ou ainda pode apresentar três temas, CO, Liderança e Inovação (1), CO, Mudança, Poder e Teoria Institucional (1).

Quanto as abordagens predominantes nas publicações de cultura organizacional, tem-se 61,80% (330 artigos) com abordagem quantitativa, 32,77% (175 artigos) com abordagem qualitativa e 5,43% (29 artigos) com ambas as abordagens. Na abordagem quantitativa o predomínio é pela análise dos dados através de Modelagem de Equações Estruturais.

## 5. Considerações Finais

O foco do trabalho foi conhecer as publicações sobre a temática cultura organizacional publicada na WoS nos últimos 20 anos. Com a pesquisa, identificou-se os Estados Unidos e Países Baixos com os países mais influentes na área. O artigo mais citado foi o de O'Reilly, Chatman, & Caldwell (1991) que apresenta um modelo de mapeamento da cultura organizacional denominado de OCP.

Foi realizado o levantamento dos periódicos que mais possuem publicações a respeito de CO junto a 'Plataforma Qualis CAPES,' e também o seu fator de impacto, identificando que

os periódicos mais influentes, quando pertencentes a ‘Plataforma Qualis CAPES’, são classificados como A1.

As universidades mais representativas na temática (com até seis publicações) foram: *State University System of Florida*, *Arizona State University*, *University of California Berkeley* e *University of California System*. E os periódicos foram: *Journal of Business Research* (Países Baixos) e; *Organization Studies* e *Human Relations* (Estados Unidos).

Na análise de citações se identificou que os autores mais citados são: Schein (1985); Deal, & Kennedy (1982) e O’Reilly, Chatman, & Caldwell (1991), representando autores seminais na temática.

As redes de cocitação apresentaram três grandes clusters, liderados por: Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders (1990) e Schein (1985); Cameron e Quinn (1999); O’Reilly et al. (1991) e Chatman (1991). Além disto, se identificou um pequeno cluster formado pelos autores: Harris (1979) e Ogbonna e Harris (2000).

Também foi foco deste artigo verificar as temáticas pesquisadas em conjunto com a CO e conhecer o quantitativo das abordagens metodológicas usadas nas pesquisas. Dentre os 534 artigos analisados, se pode perceber diversas temáticas são estudadas juntamente com cultura organizacional, o destaque é RH, que alia pesquisas com satisfação, contratação de pessoal, gestão de talentos, clima organizacional, comportamento organizacional, treinamento e desenvolvimento, bem-estar e segurança no trabalho.

Algumas considerações de natureza limitadora fizeram parte do presente trabalho, como a busca em apenas uma base de dados, a limitação temporal para a realização dessa pesquisa e a quantidade encontrada de artigos, o que demandou muito tempo para separação dos dados e análise.

Um ponto que merecer ser investigado é a queda do quantitativo de publicações no ano 2013. A curva estava em crescimento, mas no ano de 2013 apresentou uma queda. O fato pode ser investigado em um estudo futuro. Também como estudo futuro, se sugere que sejam analisadas as sub temáticas (apresentadas na Tabela 4) relacionadas as abordagens metodológicas. E ainda, as abordagens relacionadas aos países que as aplicam, para se conhecer quais as metodologias mais adotadas pelos países que mais pesquisam a temática. Os resultados das redes de bibliometria confirmaram a multidisciplinariedade da temática.

## Referências

- Alvesson, M., & O. Berg, P. (1992). **Corporate Culture and Organizational Symbolism**. Gruyter Studies in Organization.
- Barata, Rita de Cássia Barradas. (2016). Dez coisas que você deveria saber sobre o Qualis. **RBPG**, Brasília, v. 13, n. 1, janeiro/abril 2016
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. **Reading**, MA: Addison-Wesley
- Cameron; Kim S.; Quinn, Robert E. (1999). **Diagnosing and changing organizational culture**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Chatman, J. A. Matching People and Organizations: selection and socialization in public accounting firms. **Administrative Science Quarterly**, v. 36, 1991.
- Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., & Neale, M. A. (1998). Being different yet feeling similar: the influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. **Administrative Science Quarterly**, 43(4), 749. doi:10.2307/2393615
- DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, A. G. (2013). Assessing ethical organizational culture: Refinement of a scale. **The Journal of Applied Behavioral Science**, 49(4), 460-484.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native’s point of view on a decade of paradigm wars. **The Academy of Management Review**, 21(3), 619. doi:10.2307/258997

- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. **Organization Science**, 6(2), 204–223. doi:10.1287/orsc.6.2.204
- Detert, J.R., Schroeder, R.G., Mauriel, J.J., 2000, A Framework for linking Culture and Improvement Initiatives. In **Organizations, Academy of Management Review**, 25(4), 850–863
- Fenton, E., and Pettigrew, A.M. (2000), ‘The Role of Social Mechanisms in an Emerging Network: The Case of the Pharmaceutical Network in Coopers & Lybrand Europe. In: **The Innovating Organization**, eds. A.M.Pettigrew and E. Fenton, London: Sage, pp. 82–116.
- Ferreira, João Cesar de Souza; Oliveira, Keilla Dayane da Silva; Czarneski, Flávia Regina Costa. (2020). **Manual em Português CitNetExplorer**. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/342347790ManualemPortuguesCitNetExplorer>>. Acesso em: 18 jul. 2020.
- Fleury, M. T. L. (1989). Cultura Organizacional - os modismos, as pesquisas, as intervenções: uma discussão metodológica. **Revista de Administração**, 24(1), 3-9.
- Fleury, Maria Tereza Leme. O desvendar da cultura de uma organização – uma discussão metodológica. In: Fleury, Maria Tereza Leme; Fischer, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações: reflexões sobre nós e os outros**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- Galbraith, J. K. (1989). **Anatomia do poder**. 3. Ed. São Paulo: Pioneira.
- Garfield, Eugene. (2001). **From bibliographic coupling to co-citation analysis via algorithmic historio-bibliography**. Disponível em: <<http://www.garfield.library.upenn.edu/papers/drexelbelvergriffith92001.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2020.
- Ghinea, V. M. (2016). Organizational culture dynamics modelling of the organizational culture dynamics. **Quality-access to success**, 17(150).
- Gimenez-Espin, J. A., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Costa, M. (2013). Organizational culture for total quality management. **Total Quality Management & Business Excellence**, 24(5-6), 678-692.
- Giritli, H., Öney-Yazıcı, E., Topçu-Oraz, G., & Acar, E. (2013). The interplay between leadership and organizational culture in the Turkish construction sector. **International Journal of Project Management**, 31(2), 228-238.
- Grácio, M. C. C. (2016). Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, 21(47), 82-99. Doi: 10.5007/1518-2924.2016v21n47p82
- Grácio, M. C. C.; Oliveira, E. F. T. de. (2013). Análise de cocitação de autores: um estudo teórico-metodológico dos indicadores de proximidade, aplicados ao GT7 da ANCIB. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 196-213, maio.
- Halsall, R., & Brown, M. (2013). Askēsis and organizational culture. **Organization**, 20(2), 233-255.
- Harris, M. (1979). **Cultural materialism: the struggle for a science of culture**. New York: Random House.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. **Administrative Science Quarterly**, 35(2), 286. doi:10.2307/2393392
- Homburg, C., & Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: measurement issues and performance outcomes. **Journal of Marketing Research**, 37(4), 449–462. doi:10.1509/jmkr.37.4.449.18786
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. **Personnel Psychology**, 50(2), 359–394. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00912.x
- Klein, A. S., Wallis, J., & Cooke, R. A. (2013). The impact of leadership styles on organizational culture and firm effectiveness: An empirical study. **Journal of Management and Organization**, 19(3), 241.
- Kuschnir, Karina. (2007). Antropologia e política. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 22(64), 163-167. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092007000200014>
- Lukas, B. A., Whitwell, G. J., & Heide, J. B. (2013). Why do customers get more than they need? How organizational culture shapes product capability decisions. **Journal of Marketing**, 77(1), 1-12.
- Marziale, Maria Helena Palucci; & Mendes, Isabel Amélia Costa. (2002). O fator de impacto das publicações científicas. **Rev Latino-am Enfermagem**. julho-agosto; 10(4):466-7



- <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n4/13356.pdf>
- Maturana, R., Humberto; Varela, G., (2003). Francisco. **A Árvore do conhecimento: as bases biológicas do entendimento humano**. São Paulo, SP. Palas Athena.
- Medeiros, I. L., Vieira, A., Braviano, G., & Gonçalves, B. S. (2015). Revisão Sistemática e Bibliometria facilitadas por um Canvas para visualização de informação. **InfoDesign-Revista Brasileira de Design da Informação**, 12(1), 93-110.
- Mehmet, K. (2015). Managers' Perception of Organizational Culture and Organizational Communication. **The Anthropologist**, 22(1), 44-49.
- Motta, A. C. D. G. D., & Thiollent, M. (2016). Abordagem crítica nos estudos organizacionais no Brasil: grupos de pesquisa e iniciativas em universidades. In **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**.
- Mugnaini, Rogério; Leite, Paula, & Leta, Jacqueline. (2011). Fontes de informação para análise de internacionalização da produção científica brasileira. **Ponto de Acesso**, Salvador, 5(3), 87-102, ago.
- Murgia, A., & Poggio, B. (2013). Fathers' stories of resistance and hegemony in organizational cultures. **Gender, Work & Organization**, 20(4), 413-424.
- Narin, Francis. Evaluative bibliometrics: the use of publication and citation analysis in the evaluation of scientific activity. Cherry Hill, N. J.: **Computer Horizons**, 1976
- Nemoto, K. (2013). When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies. **Work, employment and society**, 27(1), 153-169.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, 34(3), 487-516. doi:10.5465/256404
- O'Reilly, C. A., III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, 34, 487-516.
- Ogbonna, E.; Harris, L. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v.11, n.4, p.766-788, Aug.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammad, R. S. (2012). Organizational Culture and Climate. **Handbook of Psychology**, Second Edition. doi:10.1002/9781118133880.hop212024
- Pages Max; Bonetti Michel; Gaulejac, Vincent de & Descendre, Daniel. (1987). **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo, Atlas. 234p.
- Pagès, M.; Bonetti, M. (1987). "A Despersonalização das Relações de Poder. In: PAGÈS, M.; BONETTI, M.; et al. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, (p. 65-71).
- Palludeto, A. W. A., & Felipini, A. R. (2019). Panorama da literatura sobre a financeirização (1992-2017): uma abordagem bibliométrica. **Economia e Sociedade**, 28(2), 313-337.
- Paul, J. (1996). Between-method triangulation in organizational diagnosis. **International Journal of Organizational Analysis**, 4, 135-153.
- Pettigrew, A. M. Contextualist research: a natural way to link theory and practice. In: LAWER III, Edward E.; MOHRMAN, Allan M.; et al (eds.). **Doing research that is useful in theory and practice**. San Francisco: Jossey Bass, 1985
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (1988). Paradox and transformation: Toward a theory of change in organization and management. **Cambridge, MA: Ballinger**.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1981). A Competing Values Approach to Organizational Effectiveness. **Public Productivity Review**, 5(2), 122. doi:10.2307/3380029
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. **Research in Organizational Change and Development**, 5, 115-142
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1991). **The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life**. Emerald.



- Ravasi, Davide & Schultz, Majken (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture. **Academy of Management**. 49(3) (Jun, 2006), pp. 433-458. doi: 10.2307/20159775
- Romancini, R. (2010). (2010). O que é uma citação? a análise de citações na ciência. **Intexto**, Porto Alegre: UFRGS, 2 (23), 20-35, julho/dezembro.
- Rudes, D. S., & Magnuson, S. (2019). Scapegoating culture: Misunderstanding organizational culture as the problem in carceral institutions and beyond. **Sociology Compass**, e12657. doi:10.1111/soc4.12657
- Ruiz, M., Greco, O., & Braile, D. (2009). Fator de impacto importância e influência no meio editorial, acadêmico e científico. **Revista Brasileira de Cirurgia Cardiovascular**, 24(3), 273–278.
- SáenzCastro, Diego, Chang Muñoz, Eduardo, & MartínezVillavicencio, José. (2016). El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de barranquilla, Colombia. **Tec Empresarial**, 10(2), 7-16. <https://dx.doi.org/10.18845/te.v10i2.2651>
- Sampaio, R. F., Mancini, M. C. (2007). Estudos de Revisão Sistemática: Um Guia Para Síntese Criteriosa Da Evidência Científica. **Revista brasileira de fisioterapia**, São Carlos, 11(1), 83-89, jan./fev.
- Schein, E. H. (1985). **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass
- Schein, E. H. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. **Sloan Management Review**, v.25, n.2, p. 6-13, 1984.
- Song, J. H., & Kolb, J. A. (2013). Learning organizational culture and firm performance: The mediating effects of knowledge creation in Korean firms. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 20(2), 252-264.
- Spinak, Ernesto. (1996). Dicionario enciclopédico de Bibliometria, Cienciometria e Informetria. Venezuela: UNESCO. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243329>>. Acesso em: 19 jul. 2020.
- Spinak, Ernesto. (1998). Indicadores cienciométricos. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 27 n. 2 p. 141-148, maio/ago. 1998. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v27n2/spinak.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2020.
- Tague-Sutcliffe, J. (1992). An introduction to informetrics. **Information Processing & Management**, 28 (1), 1-3.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). **The cultures of work organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, v. 84, p. 523-538.
- Van Eck, N. J., Waltman, L., Dekker, R., Van Den Berg, J. A (2010). Comparison of Two Techniques for Bibliometric Mapping: multidimensional scaling and VOS. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v. 61, p. 2.405-2.416.
- Vanz, S. A. S. (2004). A produção discente em comunicação: análise das citações das dissertações defendidas nos programas de pós-graduação do Rio Grande do Sul. **(Dissertação de Mestrado)**. Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Zahra, S. A., Hayton, J. C., & Salvato, C. (2004). Entrepreneurship in family vs. Non-family firms: a resource-based analysis of the effect of organizational culture. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 28(4), 363–381. doi:10.1111/j.1540-6520.2004.00051.x
- Zammuto, R. F., & Krakower, J. Y. (1991). **Quantitative and qualitative studies of organizational culture**.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: mediating role of knowledge management. **Journal of Business Research**, 63(7), 763–771. doi: 10.1016/j.jbusres.2009.06.005
- Zupic, I., & Cater, T. (2014). Bibliometric methods in management and organization. **Organizational Research Methods**, 18(3), 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>.