

ALINHAMENTO CULTURAL: uma análise bibliométrica no período de 1945 a 2021

BRUNO TARANTO MALHEIROS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO (PUC-RIO)

PATRICIA AMELIA TOMEI

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO (PUC-RIO)

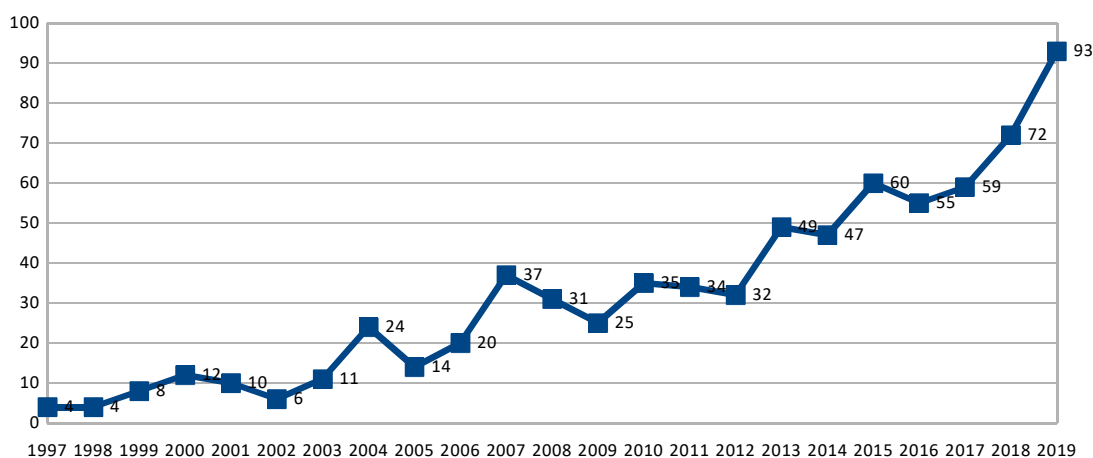
ALINHAMENTO CULTURAL: uma análise bibliométrica no período de 1945 a 2021

1. Introdução

Alinhamento cultural tem sido conceituado como uma estratégia que busca a congruência entre os valores expressos pelas pessoas e pelas organizações (Schneider, 1987; Kristof, 1996). Trata-se de um construto muito utilizado para a operacionalização do gerenciamento cultural (Chatman, 1989; Posner, 1992; Kristof, 1996; Cable e Judge, 1996). O gerenciamento cultural tem papel relevante nos processos de gestão porque contribui para predizer o comportamento expresso pelas pessoas em determinadas situações (Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman e Caldwell, 1991; Posner, 1992) e seu desempenho em um determinado contexto. De forma geral, o alinhamento cultural acontece por meio da congruência de valores, o que a literatura também vai tratar pelo termo 'ajuste pessoa-organização' ('person-organization fit') (Chatman, 1989; O'Reilly, 1991; Posner, 1992; Kristof, 1996; Cable e Judge, 1996).

A questão do alinhamento de valores está extremamente presente em várias áreas, como psicologia, educação, dentre outras. Uma pesquisa na principal coleção do Web of Science (Wos) realizada em 25 de maio de 2021 para todo o período disponível (1945-2021) com os seguintes termos: 'cultural fit', 'cultural alignment', 'P-O fit', 'person-organization fit' e 'alinhamento cultural' retornou um total de 1.527 trabalhos em diversas áreas de interesse. Ao se aplicar o filtro para as áreas de '*management*' e '*business*', retornaram 778 trabalhos, que representam mais da metade de todos os publicados na WoS para estes termos. A distribuição destes trabalhos ao longo do tempo é apresentada na figura 1.

Figura 1: evolução da quantidade de trabalhos sobre alinhamento cultural nas áreas de '*management*' e '*business*'



Fonte: elaborado pelos autores a partir dos dados do Web of Science.

Os termos escolhidos para esta busca foram identificados a partir da leitura de trabalhos na área e de consulta a especialistas. Observou-se que as investigações sobre o tema de interesse eram tratadas a partir do termo 'alinhamento cultural' e 'ajuste pessoa-organização'. Por esta razão, os termos escolhidos visavam encontrar todos os trabalhos que tratassem destes termos. O interesse demonstrado pela evolução no número de trabalhos publicados, principalmente nos últimos cinco anos, fez com que se percebesse a oportunidade de realização de uma revisão de literatura por meio de um estudo bibliométrico deste campo. Tal estudo permitiria compreender as bases teóricas do construto e as linhas atuais de pesquisa e responder à seguinte questão: qual a estrutura e intelectual e quais as linhas atuais de pesquisa a respeito do construto alinhamento cultural?

Para isso, estabeleceu-se como objetivo identificar e relacionar a estrutura intelectual e as linhas atuais de pesquisa no campo, com foco no construto ‘alinhamento cultural’. Não foram tratados outros temas correlatos, como cultura organizacional, cultura nacional ou o papel dos valores na cultura. Isso porque o interesse residia em compreender o campo investigado a partir de seu papel para o favorecimento da gestão da cultura nas organizações.

Artigos de revisão são de extrema importância para os estudos organizacionais porque ajudam a sintetizar o conhecimento que já foi elaborado em uma determinada área, permitindo que pesquisadores avancem a partir daí (PAUL e CRIADO, 2020). São trabalhos que contribuem de maneira extremamente significativa no sentido de apresentar aos interessados o estado da arte sobre um determinado campo, permitindo que novas pesquisas se desenvolvam (TRANFIELD *et al*, 2003). Dentre os diversos tipos de artigos de revisão, destaca-se o bibliométrico.

A bibliometria é um tipo de revisão de literatura de abordagem quantitativa que tem o objetivo de analisar uma grande quantidade de artigos publicados em uma determinada área (ZUPIC e CARTER, 2015; SERRA *et al*, 2018) para encontrar similaridades – principalmente por meio das citações presentes nestes artigos – permitindo que se identifiquem diversas questões relevantes para o campo de interesse. Estudos bibliométricos são usados para diversos fins, em especial para se identificar os trabalhos seminais e as áreas atuais de interesse de um determinado campo.

Para identificar se já havia estudo bibliométrico sobre o tema, realizou-se nova busca na WoS em 25 de maio de 2021 com os seguintes termos: “cultural fit” OR “cultural alignment” OR “P-O fit” OR “person-organization fit” AND “bibliometric” OR “bibliometrics” OR “bibliometrix”. A WoS identificou apenas a bibliometria produzida por Dos Santos e De Domenico (2015) realizada a partir da base Scopus, que considerou exclusivamente o termo “person-organization fit” no título dos trabalhos. No quadro 1, apresentamos uma comparação entre a bibliometria realizada por Dos Santos e Domenico (2015) e a bibliometria desenvolvida neste trabalho.

Quadro 1: Comparação entre a bibliometria de Dos Santos e De Domenico (2015) e esta bibliometria

	DOS SANTOS e DE DOMENICO (2015)	PROPOSTA DA PESQUISA
Base de dados	Scopus	Web of Science
Termos de Busca	“P-O Fit”	“cultural fit” OR “cultural alignment” OR “P-O fit” OR “person-organization fit” OR “alinhamento cultural”
Campos de busca	Título	Título, <i>abstract</i> , palavras-chave.
Total de trabalhos encontrados	128	778
Organização sistemática da amostra	Não	Sim
Total de trabalhos da amostra	120	56
Tipos de análise aplicadas	Citação	Citação, cocitação e acoplamento bibliográfico
Áreas investigadas	<i>Social Sciences e Humanities</i>	<i>Management e Business</i>

Fonte: Desenvolvido pelos autores

O estudo de Dos Santos e De Domenico (2015) reforçou a importância do tema ‘alinhamento cultural’, favorecendo a identificação de lacunas que foram aprofundadas nesta pesquisa, focadas nos trabalhos cadastrados nas áreas de *Management e Business*, direcionando o estudo do campo para as questões organizacionais.

2. Metodologia

2.1 Bibliometria

Estudos organizacionais utilizam métodos de revisão sistemática, apresentando todo o processo e os critérios utilizados na seleção das fontes a serem analisadas (TRANFIELD *et al*, 2003; ZUPIC e CARTER, 2015, SERRA *et al*, 2018), o que contribui para reduzir a falta de rigor das tradicionais revisões narrativas (ZUPIC e CARTER, 2015). A bibliometria pode ser entendida, desta forma, como uma revisão sistemática de literatura, com foco na quantificação dos achados a partir da análise de um grande número de publicações, utilizando ferramentas estatísticas para encontrar tendências (PAUL e CRIADO, 2020).

Gracio (2016) explica que a lista de referências presentes nos relatórios de pesquisas do campo de estudos organizacionais permite compreender o diálogo que é estabelecido pelo pesquisador com seus pares, além de viabilizar a compreensão do processo de construção do conhecimento em uma determinada área. A lógica é a de que quando um autor cita outro, ele apresenta seus referenciais teóricos e metodológicos, esclarecendo as bases intelectuais de sua investigação científica.

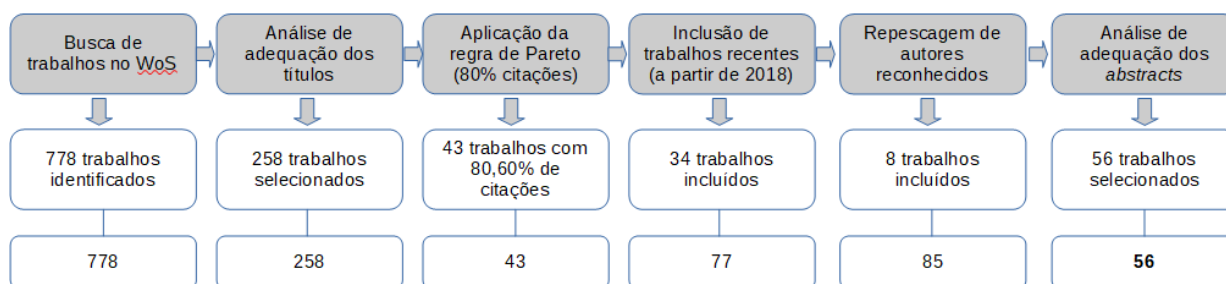
2.2 Seleção da amostra

Para conduzir esta pesquisa, realizou-se busca na WoS no dia 25 de maio de 2021 com o seguinte parâmetro: TS= “cultural fit” OR “cultural alignment” OR “P-O fit” OR “alinhamento cultural” OR “person-organization fit” na coleção principal do WoS em todo o período disponível (1945-2021). Este parâmetro busca os trabalhos que apresentam os termos selecionados nos campos título, resumo e palavras-chave. O operador booleano ‘OR’ indica que todos os trabalhos com qualquer uma das palavras-chave interessariam no resultado. A escolha das palavras de busca foi feita a partir da leitura prévia de alguns trabalhos seminais da área e da consulta a especialistas. Esta busca trouxe 1.527 resultados. Em seguida, foi aplicado um filtro para que permanecessem na busca apenas resultados das áreas de ‘*management*’ e ‘*business*’, o que resultou em um total de 778 trabalhos. A partir deste momento, foi aplicada a metodologia Proknow-C, com o objetivo de identificar os trabalhos mais relevantes para a condução deste estudo bibliométrico.

A metodologia Proknow-C foi desenvolvida por Ensslin e Ensslin em 2008 e aplicada pela primeira vez por Tasca *et al* (2010), com o objetivo de contribuir para a seleção de trabalhos em grandes bases de dados. Seu processo de seleção considera as três leis clássicas da bibliometria: Lei de Lotka, sobre produtividade dos pesquisadores; Lei de Zipf, a respeito da distribuição e frequência de palavras; e Lei de Bradford, que analisa a dispersão dos conteúdos em revistas científicas e bases de dados.

A metodologia Proknow-C propõe que o pesquisador, inicialmente, defina a base de dados que será utilizada e os termos que constarão em sua busca. Nesta pesquisa utilizou-se a Web of Science, devido à relevância desta base para a área de gestão. A figura 2 apresenta todas as etapas da metodologia Proknow-C aplicadas aos trabalhos identificados na busca, de forma a se chegar aqueles que compuseram a amostra que foi efetivamente analisada.

Figura 2: Seleção dos arquivos a serem analisados



Fonte: Elaborado pelos autores

Os trabalhos selecionados são apresentados no quadro 2, incluindo além do título o nome dos autores, o *Journal* no qual foram publicados, o tipo de trabalho, a quantidade de citações de cada um e o ano da publicação.

Quadro 2: Trabalhos selecionados para análise nesta revisão

Autor	Título	Journal	Tipo	Citações	Ano
Kristof, AL	Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications	PERSONNEL PSYCHOLOGY	Review	1958	1996
OREILLY, CA; CHATMAN, J; CALDWELL, DF	People and organizational culture – a profile J; comparison approach to assessing person-organization fit	ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL	Article	1810	1991
CHATMAN, JA	Improving interactional organizational research – a model of person-organization fit	ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW ORGANIZATIONAL	Article	842	1989
Cable, DM; Judge, TA	Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry	BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES	Article	738	1996
Edwards, JR; Cable, DA	The Value of Value Congruence	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Review	524	2009
Cable, DM; Parsons, CK	Socialization tactics and person-organization fit	PERSONNEL PSYCHOLOGY	Article	338	2001
Cable, DM; Judge, TA	Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Article	326	1997
Greguras, GJ; Diefendorff, JM	Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Article	310	2009
Weber, Y; Shenkar, O; Raveh, A	National and corporate cultural fit in mergers/acquisitions: An exploratory study	MANAGEMENT SCIENCE	Article	308	1996
Kristof-Brown, AL	Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit	PERSONNEL PSYCHOLOGY	Article	245	2000
Kim, TY; Cable, DM; Kim, SP	Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Article	194	2005
Van Vianen, AEM	Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures	PERSONNEL PSYCHOLOGY	Article	178	2000
Ostroff, C; Shin, YY; Kinicki, AJ	Multiple perspectives of congruence: relationships between value congruence and employee attitudes	JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR	Article	169	2005
Weber, Y	Corporate cultural fit and performance in mergers and acquisitions	HUMAN RELATIONS	Article	169	1996
Arthur, W; Bell, ST; Villado, AJ; Doverspike, D	The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Review	162	2006
Dineen, BR; Ash, SR; Noe, RA	A web of applicant attraction: Person-organization fit in the context of web-based recruitment	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	Article	155	2002
Valentine, S; Godkin, L; Lucero, M	Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit	JOURNAL OF BUSINESS ETHICS	Proceedings Paper	145	2002
Ambrose, ML; Arnaud, A; Schminke, M	Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes	JOURNAL OF BUSINESS ETHICS	Article	128	2008
Oh, IS; Guay, RP; Kim,	Fit happens globally: a meta-analytic comparison of	PERSONNEL PSYCHOLOGY	Article	123	2014

the relationships of person-environment fit dimensions
K; Harold, CM; Lee, with work attitudes and performance across Eastasia,
JH; Heo, CG; Shin, KH Europe, and North America

Person-organization fit and work-related attitudes and
Resick, CJ; Baltes, BB; decisions: Examining interactive effects with job fit JOURNAL OF APPLIED
Shantz, CW and conscientiousness PSYCHOLOGY Article 112 2007

Zhang, J; Bloemer, The Impact of Value Congruence on Consumer-Service JOURNAL OF SERVICE
JMM Brand Relationships RESEARCH Article 106 2008

Elfenbein, HA; Fitting in - The effects of relational demography and GROUP & ORGANIZATION
O'Reilly, CA person-culture fit on group process and performance MANAGEMENT Article 105 2007

Organizational attractiveness of firms in the People's
Turban, DB; Lau, CM; Republic of China: A person-organization fit JOURNAL OF APPLIED
Ngo, HY; Chow, IHS perspective PSYCHOLOGY Article 104 2001

Person organization values congruence – no support
POSNER, BZ for individual differences as a moderating influence HUMAN RELATIONS Article 99 1992

Coldwell, DA; The effects of person-organization ethical fit on
Billsberry, J; van employee attraction and retention: Towards a testable JOURNAL OF BUSINESS
Meurs, N; Marsh, PJG explanatory model ETHICS Article 90 2008

INTERNATIONAL JOURNAL
Westerman, JW; Cyr, An integrative analysis of person-organization fit OF SELECTION AND
LA theories ASSESSMENT Article 87 2004

JOURNAL OF
Van Vianen, AEM; Person-organization and person-supervisor fits: ORGANIZATIONAL
Shen, CT; Chuang, AC Employee commitments in a Chinese context BEHAVIOR Article 83 2011

Ethical work climate as a factor in the development of
Sims, RL; Keon, TL person-organization fit JOURNAL OF BUSINESS
Bezrukova, K; ETHICS Article 81 1997

Thatcher, SMB; Jehn, The Effects of Alignments: Examining Group JOURNAL OF APPLIED
KA; Spell, CS Faultlines, Organizational Cultures, and Performance PSYCHOLOGY Article 71 2012

INTERNATIONAL JOURNAL
Kim, TY; Aryee, S; Person-organization fit and employee outcomes: test of OF HUMAN RESOURCE
Loi, R; Kim, SP a social exchange model MANAGEMENT Article 48 2013

A cross-cultural empirical analysis of person-
Westerman, JW; Vanka, performance in business education: Comparing ACADEMY OF
S students in the United States and India MANAGEMENT LEARNING & EDUCATION Article 28 2005

Cha, J; Chang, YK; Person-Organization Fit on Prosocial Identity: JOURNAL OF BUSINESS
Kim, TY Implications on Employee Outcomes ETHICS Article 27 2014

Downes, PE; Kristof- Motivational Mechanisms of Self-Concordance
Brown, AL; Judge, TA; Theory: Goal-Specific Efficacy and Person- JOURNAL OF BUSINESS AND
Darnold, TC Organization Fit PSYCHOLOGY Article 15 2017

Person-Organization Fit and Friendship From
Kim, TY; Lin, XW; Coworkers: Effects on Feeling Self-Verified and GROUP & ORGANIZATION
Kim, SP Employee Outcomes MANAGEMENT Article 7 2019

INTERNATIONAL JOURNAL
Park, S; Oh, S; Lee, YJ The relationships between person-organization value OF HUMAN RESOURCE
Al Halbusi, H; sector MANAGEMENT Article 5 2020

Williams, KA; Linking ethical leadership and ethical climate to
Ramayah, T; Aldieri, L; employees' ethical behavior: the moderating role of
Vinci, CP person-organization fit PERSONNEL REVIEW Article 4 2021

Straatmann, T;
Konigschulte, S; Analysing mediating effects underlying the INTERNATIONAL JOURNAL
Hatrup, K; Hamborg, relationships between P-O fit, P-J fit, and OF HUMAN RESOURCE
KC organisational commitment MANAGEMENT Article 3 2020

Linking supervisor-support, person-job fit and person-
Dhir, S; Dutta, T organization fit to company value JOURNAL OF INDIAN
Trevino, LJ; Egri, CP; BUSINESS RESEARCH Article 3 2020

Ralston, DA;
Naoumova, I; Li, YJ; A Cross-Cultural Examination of Person-Organization
Darder, FL; Carranza, Fit: Is P-O Fit Congruent with or Contingent on MANAGEMENT
MTD; Furrer, O Societal Values? INTERNATIONAL REVIEW Article 3 2020

Vleugels, W; Tierens,
H; Billsberry, J; EUROPEAN JOURNAL OF
Verbruggen, M; De Profiles of fit and misfit: a repeated weekly measures ORGANIZATIONAL
Cooman, R study of perceived value congruence PSYCHOLOGY Article 3 2019

Does perceived organizational support and employee
Jehanzeb, K development influence organizational citizenship TRAINING AND
behavior? Person-organization fit as moderator DEVELOPMENT Article 2 2020

Impact of employer branding on employee engagement
Chawla, P in business process outsourcing (BPO) sector in India: INDUSTRIAL AND
mediating effect of person-organization fit COMMERCIAL TRAINING Article 2 2020

Kasekende, F; Nasiima, S; Otengei, SO	Strategic human resource practices, emotional exhaustion and OCB: the mediator role of person-organization fit	JOURNAL OF ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS-PEOPLE AND PERFORMANCE	Article	1	2020
Chawla, P	Impact of Employer Branding on Employee Engagement in BPO Sector in India With the Mediating Effect of Person-Organisation Fit	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN CAPITAL AND INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS	Article	1	2020
Hu, QJ; Yao, JJ; Zhang, ZX	Selecting people based on person-organisation fit: Implications for intrateam trust and team performance	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL ASIA-PACIFIC JOURNAL OF BUSINESS ADMINISTRATION	Article	0	2021
Ashfaq, B Dahleez, KA; Aboramadan, M; Bansal, A	Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator of psychological ownership and person-organization fit	INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL ANALYSIS	Article	0	2021
Suwanti, S; Udin, U	Servant leadership and affective commitment: the role of Investigating the Relationship between Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Mediation Role of Organizational Citizenship Behavior	QUALITY-ACCESS TO SUCCESS	Article	0	2020
De Carli, DD; Frizon, JA	THE MEDIATION EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON THE RELATION BETWEEN INTERPERSONAL RELATIONSHIP MANAGEMENT AND TURNOVER INDEXES	REVISTA GESTAO ORGANIZACIONAL	Article	0	2020
Ye, XQ; Wang, ZQ; Zhang, Y; Li, HF	How do knowledge governance mechanisms impact on repatriate knowledge transfer intention? The moderating role of perceived career and repatriation support and person-organization fit	MANAGEMENT DECISION	Article	0	2021
Hazzaa, RN; Oja, BD; Jung, H	The importance of value congruence: an analysis of college recreation employees and organizations	MANAGING SPORT AND LEISURE	Article	0	2021
Patyal, VS; Ambekar, S; Prakash, A; Roy, D; Hiray, A	Assessment of cultural fit between buyers and suppliers	INTERNATIONAL JOURNAL OF QUALITY & RELIABILITY MANAGEMENT	Article	0	2020
Graczyk-Kucharska, M; Erickson, GS	A person-organization fit model of Generation Z: Preliminary studies	JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT AND INNOVATION	Article	0	2020
Potschke, I	A Felt Truth: Value Congruence in Family Firms	MANAGEMENT REVUE	Article	0	2020
Iyer, PV; Oostrom, JK; Serlie, AW; van Dam, A; Born, MP	The criterion-related validity of a short commensurate measure of personality-based person-organization fit	INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT	Article	0	2020
Westerman, JW; Cyr, LA	An integrative analysis of person-organization fit theories (vol 12, pg 257, 2004)	INTERNATIONAL JOURNAL OF SELECTION AND ASSESSMENT	Correction	0	2004

Fonte: Elaborado pelos autores.

3. Análise

A análise da distribuição dos trabalhos selecionados na amostra por ano, considerando que 35% dos trabalhos foram publicados nos últimos dois anos (2020 e 2021), mostra que o assunto permanece despertando interesse. Na seleção, deu-se importância aos estudos mais recentes e cujo escopo enquadra-se no interesse desta pesquisa.

A título de detalhamento descritivo dos trabalhos da amostra, a análise das citações precede as análises de cocitação e de acoplamento bibliográfico. Esta análise é muito comum em bibliometrias, focando em quantificar as citações que cada autor recebeu para que se possa inferir o nível de influência do trabalho (GRACIO, 2016; SERRA *et al*, 2018). A análise de citações permite mapear os autores e *journals* com maior impacto em uma área, sendo fundamentalmente uma análise descritiva (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016 SERRA *et al*, 2018).

A análise de cocitações identifica a citação de dois trabalhos em uma mesma literatura posterior, partindo da ideia de que há proximidades teóricas e/ou metodológicas quando os mesmos trabalhos são citados conjuntamente (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016; SERRA *et al*, 2018). Esta análise permite identificar a literatura clássica de uma área e seus

trabalhos seminais, conhecendo sua estrutura intelectual a partir dos trabalhos que são mais citados (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016). A análise de cocitação tem caráter retrospectivo, ou seja, permite compreender o passado, apontando para os trabalhos que compõem o fundamento intelectual da área (GRACIO, 2016; SERRA *et al*, 2018).

Na análise de acoplamento bibliográfico, busca-se a conexão entre trabalhos ou autores a partir do número de referências compartilhadas (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016). Desta forma, é possível compreender as direções do campo que está sendo investigado e os núcleos de pesquisa atuais (SERRA *et al*, 2018). Esta é uma análise prospectiva, pois visa entender para onde caminham as pesquisas em uma determinada área do conhecimento.

Todas as análises deste trabalho foram realizadas com auxílio do software Vosviewer. Além de facilitar a realização de ações de quantificação e frequência, o Vosviewer possui uma técnica própria para formação de *clusters* quando se realizam as análises de cocitação e acoplamento bibliográfico (VAN ELCK e WALTMAN, 2017), atribuindo uma cor a cada *cluster* dentro de um mapa agrupamento. A distância entre os elementos no mapa mostra a proximidade entre os trabalhos e as linhas mostram relações existentes. Os mapas e a análise dos *clusters* será apresentado a seguir.

3.1 Análise de citações

Os trabalhos selecionados na amostra somam um total de 9.912 citações, sendo que seis trabalhos respondem por 58% do total destas citações, como se pode observar no quadro 3. Desta forma, estes trabalhos parecem ser os mais relevantes a respeito do tema investigado.

Quadro 3: Análise de citação por trabalhos da amostra

Autor	Citações
Kristof, (1996)	1955
Oreilly, Chatman, Caldwell, (1991)	1812
Chatman, (1989)	843
Cable, Parsons, (2001)	740
Weber, Shenkar, Raveh, (1996)	308
Posner, (1992)	99

Fonte: Elaborado pelos autores com uso do Vosviewer.

Conhecer os autores mais citados permite identificar não somente os maiores influentes do campo, mas também as teorias que têm prevalecido. Além disso, também é possível compreender os fundamentos metodológicos utilizados nestas pesquisas. Dentro da análise de citações, também é possível mapear os *journals* que demonstram maior interesse em trabalhos deste campo, conforme pode ser observado no quadro 4. Isto facilita a busca de pesquisas por parte dos interessados.

Quadro 4: *Journals* com maior número de citações dos trabalhos da amostra.

Journal	Citações
Personnel Psychology	1955
Academy of Management Journal	1812
Academy of Management Review	843
Organizational Behavior and Human Decision Processes	740
Management Science	308
Human Relations	99

Fonte: Elaborado pelos autores com uso do Vosviewer.

3.2 Análise de cocitações

A análise de cocitações desta pesquisa foi realizada a partir dos dados identificados na WoS com auxílio do software Vosviewer. A análise das cocitações por trabalhos da amostra foi feita com o limite mínimo de três citações e o resultado é apresentado no quadro 5.

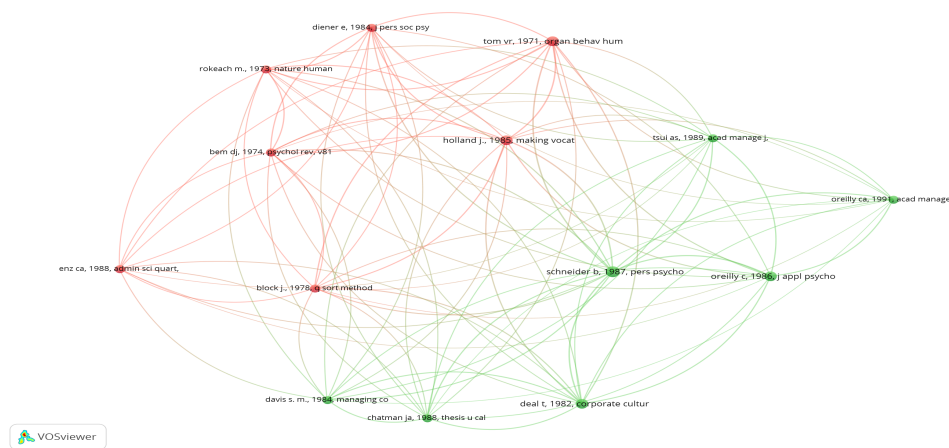
Quadro 5: Análise de cocitações por trabalhos da amostra limitada a 3 citações.

Trabalhos	Citações
Schneider (1987)	5
Deal, Kennedy (1982)	4
Holland (1997)	4
Oreilly (1986)	4
Tom (1971)	4
Bem, Allen (1974)	3
Block (1961)	3
Chatman (1989)	3
Davis (1984)	3
Diener, Larsen, Emmons (1984)	3
Enz (1988)	3
Oreilly, Chatman, Caldwell (1991)	3
Rokeach (1973)	3
Tsui, Oreilly (1989)	3

Fonte: elaborado pelos autores com uso do Vosviewer.

Quando se criou o mapa de cocitações no aplicativo Vosviewer a fim de se agrupar os trabalhos identificados, dentro da técnica de clusterização do próprio aplicativo, obteve-se dois *clusters*. Este resultado parece mostrar que a estrutura intelectual do campo de alinhamento cultural está dividido em dois grupos, conforme apresentado na figura 3. É importante reiterar que a distância entre dois trabalhos no mapa mostra sua proximidade teórica e/ou metodológica, bem como as linhas que os conectam sinalizam alguma relação entre eles, em maior ou menor grau.

Figura 3: Mapa de cocitações por trabalho da amostra



Fonte: Elaborada pelos autores com uso do Vosviewer a partir dos trabalhos da amostra.

Com a finalidade de compreender as semelhanças entre cada um dos dois grupos apresentados no processo de clusterização, foi realizada uma análise detalhada de cada um dos trabalhos, buscando-se identificar os pontos de convergência. O resultado geral é apresentado no quadro 5.

Quadro 5: Análise de *clusters* de cocitação por obra

Cluster	Características do cluster	Trabalhos
Cluster 1 Congruência entre valores pessoais situacionais	Neste <i>cluster</i> , estão agrupados trabalhos que discutem o conceito, o impacto e a relevância da congruência de valores. Todos os trabalhos avaliam, em maior ou menor grau, a relação entre os valores expressos pelas pessoas e os valores presentes em determinada situação.	Diener, Larsen, Emmons (1984); Tom (1971); Rokeach (1973); Bem (1974); Holland (1985); Enz (1988); Block (1961).
Cluster 2 Medidas de adequação organização	Neste <i>cluster</i> , foram agrupados os trabalhos que propõem modelos para identificar medidas de adequação entre a pessoa e a organização (P-O fit) ou que analisam o efeito de uma ou mais variáveis neste processo.	Tsui, Oreilly (1989); Oreilly, Chatman, Caldwell (1991); Oreilly (1986); Schneider (1987); Deal, Kennedy (1982); Davis (1984); Chatman (1989).

Fonte: elaborado pelos autores.

O *cluster* 1 foi nomeado como congruência entre valores pessoais e situacionais. Este nome foi escolhido porque todos os trabalhos deste grupo tratam, em maior ou menor medida, da relação entre valores individuais – manifestos pelas pessoas – e dos valores presentes em determinados ambientes ou situações. Diener (1984), por exemplo, realizou um estudo empírico para testar dois modelos de interação entre pessoas e situações. Sua hipótese principal era a de que existia uma sólida relação entre as dimensões situacionais e as variáveis de personalidade. Uma ideia bastante próxima está presente no trabalho de Tom (1971) que, ao tentar analisar se a semelhança que um indivíduo faz de si mesmo e de uma organização é proporcional às organizações de sua preferência, conclui que a congruência entre valores tem papel fundamental no processo de recrutamento de profissionais.

Bem (1974) busca discutir a mesma relação entre valores pessoais e de situações específicas a partir de um estudo empírico com alunos de graduação, concluindo parecer haver uma relação clara entre estes valores. Enz (1988) traz a discussão da congruência de valores para o nível grupal. Em sua pesquisa, ele analisa as diferenças de poder entre unidades de uma mesma organização a partir do compartilhamento de valores organizacionais entre uma unidade e a alta administração. Neste estudo empírico, o autor conclui que a congruência de valores entre unidades e a alta gestão tem papel fundamental na estrutura de poder em nível grupo, mas não no nível individual.

É interessante destacar que o *cluster* 1 conta com três livros clássicos (BLOCK, 1961; ROKEACH, 1973; HOLLAND, 1985). Trata-se de obras consideradas referência, com estudos que sustentam boa parte das atuais pesquisas sobre cultura em geral e alinhamento cultural em específico. Rokeach (1973) analisa o papel dos valores humanos, destacando que estes possuem espaço central em todas as ciências sociais. Seu trabalho reforça que o estudo dos valores individuais e daqueles presentes nas mais diversas situações são essenciais para compreender cultura, sociedade, personalidade, atitudes, comportamentos e diversas outras questões.

A descrição de características individuais é a questão central da obra de Block (1961). Seu trabalho apresenta a metodologia Q-sort, útil para descrever personalidades a partir da aplicação de testes de caráter psicodinâmico. De forma geral, é um método que se propõe a

codificar a avaliação de personalidade, propondo seu uso em diversas situações, incluindo os estudos organizacionais.

A obra de Holland (1985) talvez seja a mais intimamente relacionada às discussões sobre alinhamento cultural. Em seu trabalho, o autor apresenta uma teoria de carreiras que se propõe a explicar o comportamento profissional a partir das relações entre pessoas e ambientes. Na prática, Holland coloca a discussão sobre congruência de valores diretamente no campo dos estudos organizacionais. Seu trabalho tinha o objetivo de chamar a atenção para o impacto presente na relação entre as características individuais e aqueles presentes no ambiente de trabalho, em uma tentativa de prever o resultado das interações entre pessoas e ambientes.

Ao *cluster 2*, deu-se o nome de medidas de adequação pessoa-organização. Neste grupo, encontram-se trabalhos que apresentam modelos que permitem medir esta interação, além de estudos que analisam como uma ou mais variáveis impactam neste processo. Tsui e O'Reilly (1989), por exemplo, interessam-se por compreender como variáveis demográficas influenciam na percepção das chefias (manifestas no resultado das avaliações de desempenho). O trabalho de O'Reilly (1986) também analisa fatores que impactam no comprometimento dos trabalhadores, concluindo que o desejo de pertencimento e a congruência de valores pessoa-organização têm impacto positivo no comprometimento reduzindo, inclusive, a rotatividade de trabalhadores.

No *cluster 2* também são apresentados modelos de medida de adequação pessoa-organização. O trabalho de O'Reilly (1991) destaca-se por apresentar um dos modelos mais conhecidos na área – o OCP. Trata-se de um modelo que permite medir o nível de adequação pessoa-organização, evidenciando o impacto deste alinhamento na estratégia organizacional. Também foi identificado neste *cluster* o modelo ASA (atração-seleção-atrito), proposto por Schneider (1987). A ideia deste autor era compreender as organizações a partir dos valores expressos pelas pessoas. O modelo traz algumas implicações para a análise da dinâmica organizacional, como a percepção da dificuldade de se realizar mudanças estruturantes em função da congruência de valores pessoa-organização, o impacto dos valores das pessoas no comportamento organizacional, a noção de que cultura e clima são frutos da relação entre personalidades individuais e conjunturas organizacionais e o impacto do processo de recrutamento e seleção nos resultados da empresa. Outro modelo presente nos trabalhos identificados neste *cluster* é o testado por Chatman (1989), intitulado POF (ajuste pessoa-organização). O modelo POF propõe uma análise que relacione comportamentos manifestados (comprometimento e desempenho por exemplo) a processos antecedentes, como a seleção e a socialização dos trabalhadores.

Para amarrar o *cluster 2*, é preciso enfatizar que há dois trabalhos clássicos (Deal e Kennedy, 1982; Davis, 1984) que introduzem a relevância do estudo da cultura nas organizações, o papel dos valores no comportamento das pessoas e na estratégia, o impacto das figuras inspiradoras (heróis), além da presença de ritos organizacionais que existem para buscar a congruência de valores. Ambos os trabalhos defendem que a cultura tem papel central no sucesso de uma organização porque fornecem as bases necessárias para definir os comportamentos que são aceitos e que não são aceitos dentro de uma instituição.

Pelas datas de publicação dos trabalhos, percebe-se que aqueles que compõem o *cluster 2* foram publicados, em sua maioria, após aqueles que compõem o *cluster 1* – o que parece fazer sentido dado que, a partir da formulação do conceito e do impacto do processo de alinhamento cultural, buscou-se modelos de medição ou relação entre variáveis. Também é relevante destacar que mais da metade dos trabalhos presentes no *cluster 1* foram publicadas em *journals* dedicados ao estudo da psicologia – Diner, Larsen e Emmons (1984), no *Journal of Personality and Social Psychology*; Bem e Allen (1974) no *Psychological Review*; Holland

(1997), no Psychological Assesment Resources; e Block (1961), no Psychiatric Research, enquanto os presentes no *cluster 2* foram publicados em *journals* dedicados ao estudo das organizações. Neste sentido, a estrutura intelectual do campo parece ter se organizado conceitualmente a partir dos estudos da psicologia sendo, posteriormente, incorporado ao espaço de pesquisa s organizacionais.

3.3 Análise de acoplamento bibliográfico

A análise de acoplamento bibliográfico permite identificar os trabalhos que citam as mesmas referências, favorecendo a identificação das áreas de interesse atual dentro do campo que está sendo investigado. A análise de acoplamento bibliográfico foi realizada por meio do software Vosviewer a partir dos dados levantados no WoS e não considerou número mínimo, sendo composta por seis trabalhos apresentados no quadro 6.

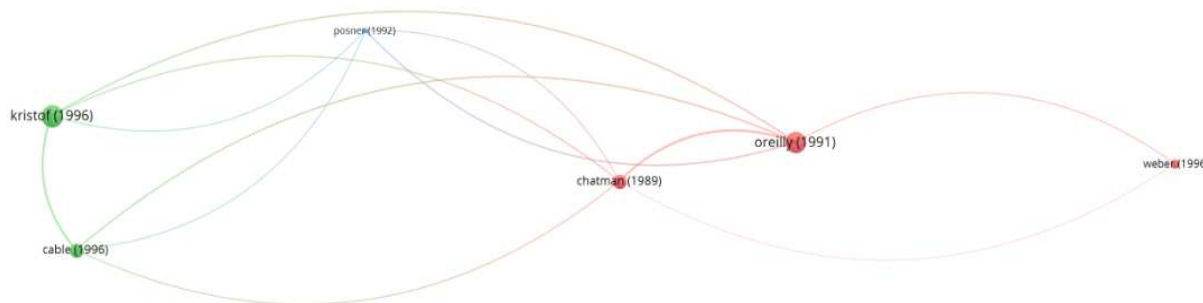
Quadro 6: Análise de acoplamento bibliográfico por trabalhos da amostra.

Trabalho	Citações
Kristof (1996)	1955
Oreilly, Chatman, Caldwell (1991)	1812
Chatman (1989)	843
Cable, Judge (1996)	740
Weber, Shenkar, Raveh (1996)	308
Posner (1992)	99

Fonte: elaborado pelos autores com o uso do Vosviewer.

Após a identificação dos trabalhos por meio da análise de acoplamento bibliométrico, foi elaborada a clusterização destes para encontrar semelhanças. Esta análise foi feita pelo aplicativo Vosviewer que realiza tal categorização a partir da identificação de similaridades nas citações e palavras-chave. Esta análise está apresentada na figura 4, que apresenta o mapa de acoplamento bibliográfico a partir dos trabalhos presentes na amostra analisada.

Figura 4: Mapa de acoplamento bibliográfico dos trabalhos da amostra



Fonte: Elaborada pelos autores com uso do Vosviewer a partir dos trabalhos da amostra.

O software Vosviewer dividiu os trabalhos identificados em três *clusters*. A partir desta identificação, foi feita a análise dos trabalhos presentes em cada grupo a fim de se identificar possíveis similaridades. A apresentação de cada um dos grupos, bem como o nome que foi atribuído e suas características podem ser observadas no quadro 7.

Quadro 7: Análise de *clusters* de acoplamento bibliográfico por trabalhos da amostra

Cluster	Características do cluster	Trabalhos
Cluster 1 Fatores determinantes na percepção do ajuste pessoa-organização	Neste grupo, foram incluídos dois trabalhos que versam sobre os fatores que são considerados quando se avalia a percepção de ajuste pessoa-organização.	Kristof (1996); Cable, Judge (1996).
Cluster 2 Medidas de adequação pessoa-organização	Os três trabalhos incluídos neste grupo apresentam modelos que permitem medir o nível de adequação pessoa-organização.	Chatman (1989); O'Reilly, Chatman, Caldwell (1991); Weber, Shenkar, Raveh (1996).
Cluster 3 Impacto dos fatores demográficos na adequação pessoa-organização	Um único trabalho foi identificado neste cluster. O trabalho investiga o impacto que as características demográficas podem apresentar no ajuste pessoa-organização.	Posner (1992).

Fonte: elaborado pelos autores.

O primeiro cluster contém dois trabalhos (Kristof, 1996; Cable, Judge, 1996) e foi nomeado como 'fatores determinantes na percepção do ajuste pessoa-organização' porque os dois trabalhos que o compõem versam sobre os aspectos que devem ser considerados para se compreender esta percepção. Kristof (1996) faz uma extensa revisão sobre o ajustamento entre diversas questões, apresentando um modelo para a adequação pessoa-organização a partir da diferenciação deste construto de outros relacionados à adequação pessoa-ambiente. Também é apresentado, neste mesmo trabalho, a diferença entre a medição do ajuste realizado de forma direta ou de forma indireta. Cable e Judge (1996) também investigam os fatores que devem ser considerados para avaliar o ajuste pessoa-organização. Em sua pesquisa, concluem que a congruência de valores entre a pessoa e a organização tem um impacto muito mais significativo do que a semelhança de características demográficas entre o trabalhador e os gestores.

O segundo *cluster* inclui três trabalhos que apresentam modelos destinados a medir a adequação entre a pessoa e a organização. O modelo de Chatman (1989) inova ao abordar como as pessoas influenciam as situações, posto que modelos anteriores consideravam que ambos estavam isolados. Chatman ainda propõe que é possível prever mudanças em valores, normas e comportamentos a partir da comparação entre os valores das pessoas e os valores das organizações. O'Reilly, Chatman e Caldwell (1991) propõem e validam o modelo OCP, um dos mais utilizados atualmente para medir o ajuste ora discutido. Nesta pesquisa, os autores consideram que quanto maior o ajuste, maior relação positiva com a satisfação no trabalho e o comprometimento individual, e maior a relação negativa com a rotatividade. O modelo Co-Plot para avaliação do ajuste cultural é apresentado no trabalho de Weber, Shankar e Raveh (1996) a partir de uma investigação sobre o impacto da cultura nacional em processos de fusão e aquisição.

Posner (1992) é autor do único trabalho que foi incluído no cluster 3, mas sua posição no mapa do acoplamento (figura 6) mostra que ele está fortemente relacionado aos trabalhos dos demais *clusters*. Sua pesquisa está relacionada à compreensão do ajuste cultural a partir das características demográficas. A ideia inicial é a de que estes fatores (sexo, idade, cor, origem étnica etc.) seriam centrais para o aumento da percepção de ajuste cultural. No entanto, conclui que a congruência de valores está muito mais relacionada a tal ajuste do que as questões demográficas.

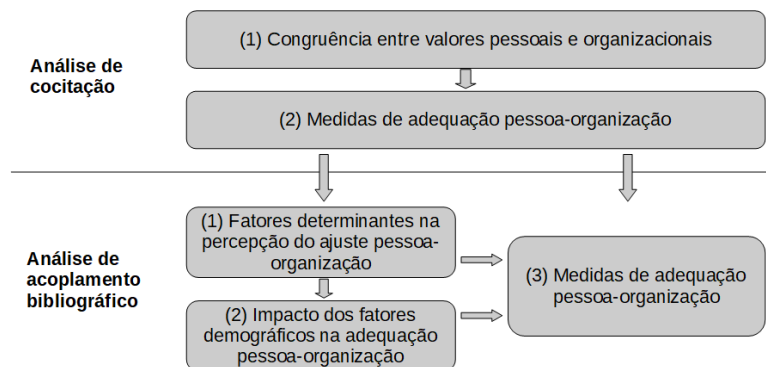
É importante observar que os *clusters* 1 e 3 abordam questões similares: a análise dos fatores que influenciam de alguma forma o ajuste cultural entre pessoa e organização. No entanto, o *cluster* 3 isola o fator demográfico na medida em que este parece gerar maior preocupação,

principalmente quando se estudam processos de fusão e aquisição. Também é relevante notar que a grande maioria dos trabalhos identificados na análise de acoplamento bibliográfico são da década de 1990, o que indica que estas questões ainda parecem estar em processo de consolidação.

4. Resultados e discussões

A relação entre os *clusters* da estrutura intelectual e dos campos de interesse atual é apresentada na figura 5.

Figura 5: Relação entre a estrutura intelectual e os interesses atuais na temática alinhamento cultural



Fonte: Elaborado pelos autores

Na estrutura intelectual do campo em investigação, os *clusters* parecem se organizar em ordem cronológica quanto ao interesse nas pesquisas. Os trabalhos que compõem o *cluster 1* foram, em sua maioria, publicados antes daqueles que compõem o *cluster 2*. Ao que parece, o campo se organizou, em um primeiro momento, a partir da discussão da relevância sobre a congruência entre valores pessoais e valores da organização, como se pode observar em Block (1961), Tom (1971) e Bem (1974). A consolidação da percepção de que a congruência entre valores tinha impacto relevante nos processos organizacionais parece favorecer as pesquisas que buscavam medidas para compreender a adequação pessoa-organização (Schneider, 1987; Tsui e O'Reilly, 1989; O'Reilly, 1991).

Neste estudo bibliométrico, fica bastante evidente que a discussão sobre as medidas de adequação pessoa-organização está fortemente relacionada aos estudos sobre alinhamento cultural e que estas ainda encontram-se em processo de pesquisa e investigação. Isso pode ser observado a partir do momento em que se identificam grupos de trabalho com o mesmo interesse, tanto compondo a estrutura intelectual quanto as áreas atuais de interesse. O'Reilly, por exemplo, é um pesquisador que compõe tanto a estrutura do campo quanto os interesses atuais (O'Reilly, 1986; O'Reilly, 1989; O'Reilly, Chatman, Caldwell, 1991).

A relação entre as obras presentes na estrutura intelectual do campo e nas áreas de interesse atuais parece mostrar que as pesquisas relacionadas à medição do ajuste pessoa-organização seguem despertando interesse dos pesquisadores. Tal ideia é reforçada a partir da identificação de que todos os grupos identificados no acoplamento bibliográfico tratam, de alguma forma, de medidas dessa adequação, seja pela identificação dos fatores mais relevantes, seja pela definição e/ou validação de modelos de medida.

Apesar de a amostra selecionada para este estudo conter, em sua grande maioria, trabalhos recentes (de 2018 a 2021), estes trabalhos não encontram-se entre aqueles identificados na análise de acoplamento bibliográfico – que aponta os interesses atuais do campo. Em estudos bibliométricos, isto costuma ocorrer quando o interesse atual do campo ainda está fortemente

relacionado à estrutura intelectual (ZUPIC e CARTER, 2015; GRACIO, 2016), podendo apontar para dois caminhos: a estrutura do campo está sendo construída ou não há mais interesse da comunidade científica em novos estudos no campo. Considerando a quantidade de trabalhos publicados a partir do ano de 2013, como se observa na figura 1, nota-se que ainda há bastante interesse em investigações nesta área, levando-nos a concluir que a estrutura intelectual do campo segue em construção.

Considerando a semelhança entre as temáticas abordadas nos trabalhos identificados como componentes da estrutura intelectual e aqueles que apontam os caminhos atuais de pesquisa, nota-se que o campo se interessa solidamente por compreender modelos que permitam medir o nível de ajuste das pessoas às organizações a partir da identificação, teste e validação de variáveis que contribuam com estas medidas. Diversos trabalhos (Chatman, 1989; Posner, 1992; Kristof, 1996) apontam a relevância da discussão sobre a congruência de valores para a área, sinalizando que o alinhamento cultural é fator relevante para o ajuste pesquisado.

Considerando o interesse desta pesquisa, era esperado que as análises apresentassem grupos que pudessem ser nomeados a partir do termo ‘alinhamento cultural’. O que se percebeu, no entanto, foi que as pesquisas buscam compreender e medir como pessoas se ajusta à organização a partir de uma situação posta e vice-versa. A congruência de valores, que leva ao alinhamento cultural, seria um dos aspectos que são considerados quando se investiga a adequação pessoa-organização. Alguns trabalhos (Posner, 1992; Kristof, 1996; Cable e Judge, 1996) dedicam-se, inclusive, a compreender o impacto da congruência de valores e/ou de outras variáveis no processo de ajuste pessoa-organização.

5. Conclusões

Ao buscar compreender a estrutura intelectual e os caminhos investigativos atuais do campo ‘alinhamento cultural’, percebeu-se que este ainda é um assunto que desperta bastante interesse dos pesquisadores. Tal afirmação pode ser verificada a partir da observação do número de trabalhos publicados neste campo a partir de 2013, como mostra a figura 1. Também notou-se que a estrutura intelectual da área parece estar em construção na medida em que a grande maioria dos trabalhos identificados por meio da análise de acoplamento bibliográfico tratam de temas que compõem a estrutura intelectual – como a identificação e/ou o teste de medidas para o ajuste pessoa-organização.

De forma geral, observou-se que a estrutura intelectual da área é composta por trabalhos que se interessam em discutir a relevância da congruência entre valores individuais e situacionais (Tom, 1971; Rokeach, 1973; Bem, 1974; Enz, 1988), além de introduzir trabalhos que se interessam em iniciar investigações relacionadas a modelos que permitam medir o ajuste entre pessoas e organizações (O’Reilly, 1986; Schneider, 1987; Chatman, 1989; O’Reilly et al, 1991). Já os interesses atuais direcionam-se a analisar aspectos que influenciam no processo de ajuste pessoa-organização (Posner, 1992; Kristof, 1996; Cable e Judge, 1996), além de aprofundar-se na compreensão deste processo de ajuste por meio do desenvolvimento de modelos que permitam tal medida (Chatman, 1989; O’Reilly, Chatman et al, 1991; Weber et al, 1996).

Outro aspecto que merece ser destacado é o fato de que os estudos sobre alinhamento cultural encontram-se dentro das pesquisas sobre ajuste pessoa-organização. Isso se deve, provavelmente, ao fato de este ajuste ser decisivo para tratar do conceito de alinhamento cultural. Estes dois construtos não parecem ser tratados como sinônimo em nenhum dos trabalhos – ao que parece, o ajuste pessoa-organização é essencial para que se dê o alinhamento cultural sendo, portanto, o alinhamento consequência do ajuste. Em outras

palavras, para se chegar ao estado de alinhamento cultural, é preciso passar pelo processo de ajuste pessoa-organização.

A partir dos *clusters* observados na análise de acoplamento bibliográfico, sugerimos os seguintes temas para estudos futuros, apresentados no quadro 8:

Quadro 8: sugestão para estudos futuros sobre alinhamento cultural

- | | |
|--|---|
| 1. Fatores determinantes na percepção do ajuste pessoa-organização | <ul style="list-style-type: none">• Testar modelos de ajuste propostos em grupos diversificados.• Analisar o que diferencia o ajuste pessoa-organização de outras formas de adequação ao ambiente.• Realizar estudo longitudinal para testar modelos de ajuste já propostos. |
| 2. Impacto dos fatores demográficos no ajuste pessoa-organização | <ul style="list-style-type: none">• Relacionar os fatores determinantes aos resultados organizacionais.• Analisar o impacto da cultura nacional no ajuste de indivíduos em situações de fusão e aquisição internacional.• Testar modelos (como o co-plot) de ajuste cultural por meio de fatores demográficos. |
| 3. Medidas de adequação pessoa-organização | <ul style="list-style-type: none">• Testar como fatores demográficos predizem atitudes no trabalho.• Testar modelos propostos em situações variadas.• Comparar os perfis de valores individuais aos perfis de valores organizacionais.• Propor modelo que permita predizer o impacto da adequação das pessoas na eficiência organizacional.• Relacionar o alinhamento cultural a variáveis como satisfação no trabalho e rotatividade de pessoal. |

Fonte: elaborado pelos autores.

Espera-se que o mapeamento da estrutura intelectual e a identificação das áreas ou linhas de interesse em pesquisas atuais sobre alinhamento cultural contribuam para o avanço nas pesquisas e favoreça a gestão da cultura por organizações e demais interessados no tema.

REFERÊNCIAS

- BEM, Daryl J.; ALLEN, Andrea. On predicting some of the people some of the time: The search for cross-situational consistencies in behavior. **Psychological review**, v. 81, n. 6, p. 506, 1974.
- BLOCK, Jack. The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research. 1961.
- CABLE, Daniel M.; JUDGE, Timothy A. Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. **Organizational behavior and human decision processes**, v. 67, n. 3, p. 294-311, 1996.
- CABLE, Daniel M.; PARSONS, Charles K. Socialization tactics and person-organization fit. **Personnel Psychology**, v. 54, n. 1, p. 1-23, 2001.
- CHATMAN, Jennifer A. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In: **Academy of Management proceedings**. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 1989. p. 199-203.
- CHATMAN, Jennifer A. Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. **Academy of management Review**, v. 14, n. 3, p. 333-349, 1989.
- DAVIS, S. M. *Managing Corporate Culture*, Ballinger. Cambridge: MA, 1984.
- DEAL, Terrence E.; KENNEDY, Allan A. *Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life*. Reading/T. Deal, A. Kennedy.-Mass: Addison-Wesley, v. 2, p. 98-103, 1982.

DIENER, Ed; LARSEN, Randy J.; EMMONS, Robert A. Person× Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. **Journal of personality and social psychology**, v. 47, n. 3, p. 580, 1984.

DOS SANTOS, Leonardo Blanco; DE DOMENICO, Silvia Marcia Russi. Person-organization fit: bibliometric study and research agenda. **European Business Review**, 2015.

ENZ, Cathy A. The role of value congruity in intraorganizational power. **Administrative science quarterly**, p. 284-304, 1988.

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

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

HOLLAND, John L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. **Psychological Assessment Resources**, 1997.

KRISTOF, Amy L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel psychology**, v. 49, n. 1, p. 1-49, 1996.

O'REILLY III, Charles A.; CHATMAN, Jennifer; CALDWELL, David F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of management journal**, v. 34, n. 3, p. 487-516, 1991.

O'REILLY, Organisational Commitment. The Effect sof Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. O'Reilly, CA, &Chatman, **Journal of Applied Psychology**, v. 71, p. 492-499, 1986.

PAUL, J; CRIADO; A. R.; The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know? **International Business Review**. V. 29, 2020

POSNER, Barry Z. Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. **Human Relations**, v. 45, n. 4, p. 351-361, 1992.

ROKEACH, Milton. The nature of human values. Free press, 1973.

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

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

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

TOM, Victor R. The role of personality and organizational images in the recruiting process. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 6, n. 5, p. 573-592, 1971.

TSUI, Anne S.; O'REILLY III, Charles A. Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. **Academy of management journal**, v. 32, n. 2, p. 402-423, 1989.

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

WEBER, Yaakov; SHENKAR, Oded; RAVEH, Adi. National and corporate cultural fit in mergers/acquisitions: An exploratory study. **Management science**, v. 42, n. 8, p. 1215-1227, 1996.

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