



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba
Brasil

Ribeiro da Luz, Andréia; Rossoni, Luciano
PRESSÕES AMBIENTAIS, ESQUEMAS INTERPRETATIVOS E COMPLEXIDADE DE
DEPARTAMENTOS CONTÁBIL-FINANCEIROS
Revista de Administração da Unimep, vol. 10, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 54-79
Universidade Metodista de Piracicaba
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273723607003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

PRESSÕES AMBIENTAIS, ESQUEMAS INTERPRETATIVOS E COMPLEXIDADE DE DEPARTAMENTOS CONTÁBIL-FINANCEIROS

ENVIRONMENTAL PRESSURES, INTERPRETIVE SCHEMES AND ACCOUNTING AND FINANCIAL DEPARTMENTS COMPLEXITY

Andréia Ribeiro da Luz (Universidade Positivo) *andreia-74@uol.com.br*
Luciano Rossoni (Universidade Positivo) *lrossoni@gmail.com*

Endereço Eletrônico deste artigo: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submission/471>

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar como os esquemas interpretativos condicionaram a complexidade de departamentos contábil-financeiros nas indústrias de transformação diante das pressões ambientais. A pesquisa foi realizada com 110 empresas industriais de pequeno, médio e grande porte localizadas no Estado do Paraná. Os resultados apontam que tanto as pressões institucionais quanto as pressões técnicas influenciam positivamente na complexidade do departamento contábil-financeiro. Adicionalmente, verificou-se que os valores produtivos moderam o impacto das pressões técnicas e institucionais na complexidade do departamento contábil-financeiro.

Palavras-chave: Teoria Institucional; Pressões Ambientais; Valores Organizacionais; Complexidade Organizacional.

Abstract: This article aims to analyze how the interpretative schemes affect the complexity of the accounting and financial departments in industries facing environmental pressures. The survey was conducted with 110 industrial enterprises of small, medium and large structures located in the State of Paraná. The results indicate that both institutional and technical pressures influence positively at the complexity of the accounting and financial department. Additionally, it was found that the production values moderate the impact of technical and institutional pressures at the accounting and financial department complexity.

Keywords: Institutional Theory; Environmental Pressures; Organizational Values; Organizational Complexity.

Artigo recebido em: 14/05/2012

Artigo aprovado em: 13/08/2012

1.INTRODUÇÃO

Com a ascensão da empresa capitalista de propriedade privada, fruto do sistema capitalista de produção, a busca pelo aumento do lucro minimizando estruturas e processos, tal como a busca por legitimidade tornaram-se eixo central das organizações. Em períodos específicos, determinadas áreas foram responsáveis por tal busca: a *produção* na primeira metade do século XX, o *marketing* nos anos de 1960 e 70, e as *finanças* a partir da década de

1980, por exemplo. Esse processo é possível de ser observado pelos salários e bônus que os responsáveis por tais áreas recebiam naqueles períodos, bem como pela formação superior dos principais dirigentes e presidentes (FLIGSTEIN, 1987).

Cada fase do processo mencionado apresentou estímulos distintos ou, como alguns autores preferem, diferentes lógicas institucionais (THORNTON; OCASIO, 2008; GREENWOOD *et al.*, 2011), que, por sua vez, demandaram diferentes respostas das organizações. As respostas, que podem ser consideradas respostas estratégicas (OLIVER, 1991), nada mais são do que o desejo ou necessidade das organizações de se adaptarem às exigências do seu contexto de atuação para que possam garantir sua sobrevivência. Tais exigências ou pressões são multifacetadas e complexas, pois envolvem tanto questões de natureza técnica, quanto elementos de natureza social, cultural e institucional.

As maiores chances de as organizações sobreviverem caso aquiesçam as pressões de natureza técnica e institucional, pelo menos cerimonialmente, já foram verificadas empiricamente (*vide*, por exemplo, RUEF; SCOTT, 1998). No entanto, mesmo reconhecendo que o ambiente é socialmente construído e que os agentes podem apresentar múltiplas respostas, grande parte dos estudos sob a ótica institucional deixam de lado a interpretação e o significado dado pelos agentes (SUDDABY, 2010). Não cabe aqui discutir as razões disso ocorrerⁱ, mas se o institucionalismo pressupõe que a relação entre organizações e ambiente envolve um processo de estímulo, interpretação e resposta (MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; FERNANDES, 2000), é fundamental que os esquemas de interpretação que moderam a relação entre pressões e respostas sejam incorporados nos estudos empíricos.

Em face do exposto, neste artigo buscamos responder uma questão simples: será que o aumento da complexidade do ambiente aumenta a complexidade estrutural de departamentos? Se isso é verdade, como os esquemas interpretativos operam nesta relação entre ambiente e organização? Ademais, como existe aumento de exigências de natureza contábil e financeira, impulsionada pela ascensão da lógica financeira, será que os departamentos contábil-financeiros das empresas industriais tendem a ser cada vez mais complexos? Para tanto, buscamos resposta neste problema a partir do quadro teórico do institucionalismo organizacional ao analisar como os esquemas interpretativos das organizações, relacionados aos seus valores profissionais e produtivos, influenciaram na

relação entre pressões técnicas e institucionais e complexidade de departamentos contábil-financeiros nas indústrias do Estado do Paraná. Isso porque, em primeiro lugar, se as organizações sentem-se pressionadas à aderirem a lógica financeira, é provável que tal conformidade repercuta em aumento da complexidade estrutural do departamento responsável por gerir essa demanda, que é o contábil-financeiro.

Em segundo lugar, as empresas adotam práticas e estruturam suas atividades somente se valorizam esses elementos, ou seja, somente quando as pressões estão de acordo com seus esquemas de interpretação. Por fim, se os estímulos ambientais são incorporados nos esquemas interpretativos das organizações, é esperado que quanto mais elas valorizam os aspectos financeiros e também produtivos, maior a atenção que elas dão às pressões de natureza técnica e institucional.

Diante de tais questionamentos, objetivamos neste artigo analisar como os esquemas interpretativos condicionam a complexidade do departamento contábil-financeiro nas indústrias de transformação diante das pressões ambientais. Com isso, buscamos contribuir para o quadro do institucionalismo resgatando uma dimensão pouco incorporada nos estudos empíricos: a interpretação e seus esquemas.

Para tanto, o presente artigo foi organizado em quatro seções além desta introdução. Na primeira delas, apresentamos a teoria e os conceitos que fundamentam o presente estudo, propondo na sequência, algumas hipóteses. Na segunda seção, discutimos os procedimentos metodológicos que guiaram a fase empírica. Depois, na terceira seção, apresentamos os resultados, que serão discutidos na quarta seção, onde também são apontadas algumas implicações deste estudo, tal como sugestões para estudos futuros.

2.TEORIA E HIPÓTESES

Nossa descrição do quadro teórico de referência foi organizado a partir das variáveis relacionadas ao estudo. Primeiramente, apresentamos uma discussão conceitual sobre o fenômeno a ser explicado, que é a complexidade organizacional, depois definimos as prováveis explicações para ele, que são as pressões ambientais e os esquemas interpretativos. Por fim, apresentamos o esquema analítico da pesquisa, em que derivamos algumas hipóteses com o objetivo de guiar a parte empírica do trabalho.

Complexidade Organizacional

A complexidade organizacional é definida, segundo Dooley (2002), como a variedade ou diferenciação existente dentro dos diferentes departamentos que constituem a organização, podendo ser observada, por exemplo, por meio da diferenciação de autoridade, de produtos, tecnologia, estrutura e formas de controle. Ainda, segundo o autor, as organizações apresentam estruturas próprias e se comportam de maneira particular na tentativa de se ajustarem ao ambiente podendo ter maior ou menor grau de complexidade, de acordo com a reação à complexidade ambiental.

A complexidade organizacional se dá na identificação e na classificação dos elementos que desempenham papel preponderante na organização. É considerada uma resposta tanto aos aspectos estruturais internos, como complexidade dos componentes, número de elementos que compõem a organização e níveis hierárquicos; quanto ao ambiente, que é composto, por exemplo, por regulamentos e leis, políticas econômicas e governamentais e aspectos culturais, sociais e institucionais. Cada uma dessas fontes de complexidade apresenta implicações para a efetividade da organização (DOOLEY, 2002; GLEEN, 1988).

De acordo com Dooley (2002), uma das formas existentes de se analisar empiricamente a complexidade organizacional envolve: (1) a especialização profissional sendo a característica mais significativa e, (2) o nível associado as qualificações profissionais necessárias para a primeira. Portanto, segundo o autor, uma maneira simples de medir quantitativamente a complexidade organizacional é na contagem do número de cargos e das diferentes categorias de trabalho. Por essas razões, avaliamos a complexidade do departamento contábil-financeiro das organizações estudadas a partir da relação entre o número de funcionários e níveis hierárquicos deste departamento especificamente.

Pressões Ambientais

As organizações, ao serem consideradas por Philip Selznick como um tipo diferenciado de sistema social, são percebidas como expressão dos valores sociais presentes no ambiente (FONSECA, 2003). Assim, o ambiente organizacional, além de dispor os recursos necessários para que as organizações exerçam seus fins, incorpora também elementos simbólicos, como regras, crenças e valores, tal como relacionamentos com outras

organizações (SCOTT, 1995; 2008). Sendo assim, se pressupomos que as organizações buscam se adaptar ao ambiente e suas respectivas pressões, compreender o contexto em que se situam as organizações é fundamental para entender suas estruturas e processos internos, assim como suas decisões (CARVALHO; VIEIRA; LOPES, 2003).

O ambiente organizacional pode ser percebido por duas facetas de um mesmo construto, denominados ambiente técnico e institucional, em que a ocorrência de uma não exclui a outra (FONSECA, 2003). O ambiente técnico, para Scott e Meyer (1991), remete à faceta em que a influência exercida nas organizações é pautada pela lógica da eficiência, em que as estruturas organizacionais, o processo de trabalho e a persecução de objetivos são avaliados em termos de competitividade. Em tal faceta ambiental, o foco recai sobre o cálculo utilitário de consequências, cuja meta é a maximização dos resultados com a menor quantidade de recursos.

Já o ambiente institucional “é, por definição, aquele caracterizado pela elaboração de regras e requerimentos nos quais a organização individualmente precisa se conformar se quiser receber suporte e legitimidade” (SCOTT; MEYER, 1991, p. 123). A elaboração dessas regras ou, como ainda denominado pelos autores, “mitos racionalizados”, se dá pelo aumento da complexidade da estrutura organizacional formal. As regras institucionais são como “mitos no qual as organizações incorporam, ganham legitimidade, recursos, estabilidade, realçando a perspectiva de sobrevivência” (MEYER; ROWAN, 1977, p. 345). A expressão “mitos racionalizados” é explicada por Scott (1995, p. 46) como sendo “racional na medida em que especificam como certas atividades devem ser conduzidas para atingir um determinado objetivo, mítico, pois as regras de trabalho repousam sobre crenças amplamente compartilhadas”.

Os mitos racionalizados, como destacam Meyer e Rowan (1977), não são decorrentes somente do aumento da complexidade da estrutura organizacional formal, mas também remetem a um conjunto de práticas e procedimentos institucionalizados na sociedade. Segundo esses autores, as organizações incorporam essas práticas institucionalizadas em algumas circunstâncias, buscando legitimidade e sobrevivência, independentemente da eficácia imediata de tais práticas. Portanto, a sobrevivência das organizações não é somente justificável pela capacidade adaptativa a especificações ambientais técnicas e financeiras, mas

também pela conformação a fatores normativos de apoio e legitimidade. Torna-se fundamental para a organização interagir com outras empresas e com a sociedade na busca de manter a sobrevivência, a legitimidade e a competitividade, já que os princípios de eficiência e competitividade do mercado modelam dentro de uma realidade socialmente construída (MEYER; ROWAN, 1977), levando então ao isomorfismo institucional.

A idéia central do isomorfismo institucional, segundo Meyer e Rowan (1977), é que as organizações estão em conformidade com mitos racionalizados na sociedade sobre o que constitui uma organização ideal. O isomorfismo decorre da interferência de três mecanismos: isomorfismo coercitivo, mimético e normativo (HAWLEY, 1968ⁱⁱ, *apud* DIMAGGIO; POWELL, 2005). O *isomorfismo coercitivo* ocorre quando as expectativas culturais são reproduzidas pela sociedade, e as pressões formais e informais exercidas pelo ambiente externo obrigam as organizações a adotarem práticas ou estratégias similares. O *isomorfismo mimético* ocorre quando as organizações imitam os procedimentos implantados pelos concorrentes, almejando o sucesso por eles conquistado (DIMAGGIO; POWEL, 2005). O *isomorfismo normativo* diz respeito ao que é amplamente considerado como um curso adequado de ação, ou mesmo um dever moral (SUCHMAN, 1995). Pressões normativas são frequentemente associadas às profissões, porque a educação semelhante internaliza valores nos profissionais definindo aquilo que é moralmente aceito. Com efeito, se eles possuem valores em comum, tendem a favorecer a adoção de práticas socialmente validadas e semelhantes àquelas que incorporaram na profissão. Quando referente às organizações em particular, entendemos que esses valores, assim como crenças e interesses, se conformam como esquemas interpretativos.

Esquemas interpretativos

Os esquemas interpretativos, segundo Machado-da-Silva e Gonçalves (2000, p. 13), “são um conjunto de ideias, valores e crenças que dão ordem e coerência às estruturas e sistemas em uma organização”. No que tange à interpretação organizacional, Daft e Weick (1984, p. 286) a definem como “o processo de traduzir os eventos e desenvolver o entendimento compartilhado e esquemas conceituais entre os membros da alta gerência”. Tal processo de interpretação dá significado aos dados, definindo, restringindo e estabelecendo referências para o domínio apropriado das operações organizacionais, para os princípios da

organização e para os critérios de avaliação do desempenho organizacional (COCHIA; MACHADO-DA-SILVA, 2004).

Os esquemas interpretativos podem ajudar a entender a estruturação de padrões de interação dentro da organização (RANSON; HININGS; GREENWOOD, 1980). Eles definem e limitam três vetores de atividades: o primeiro é o domínio apropriado das operações ou a natureza de uma organização; o segundo são as crenças e valores sobre os princípios da organização e o terceiro, os critérios apropriados que devem ser usados para avaliar o desempenho organizacional (GREENWOOD; HININGS, 1988). A existência de valores e crenças comuns entre os atores organizacionais gera um sistema cognitivo específico para cada organização, no entanto compartilhado entre as demais, logo são intersubjetivos. As principais diferenças de interpretações por parte das organizações se dão por crenças e valores consistentes na representação dos esquemas interpretativos, permeando as visões e as interpretações individuais da administração e o quanto a organização penetra no ambiente para entendê-lo (CALDAS; BERTERO, 2007; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; FERNANDES, 2000).

Os valores podem ser definidos, segundo Machado-da-Silva, Fonseca e Fernandes (2000, p. 132), como “percepções racionalizadas de um indivíduo, ou compartilhadas por um grupo, de maneira implícita ou explícita, que expressam preferências de cursos de ação ou resultados”. Os valores sendo dotados de componentes cognitivos, manifestam-se como racionalização de regras de conduta. Eles têm a ver com os modos de conduta e os estados finais de existência e, uma vez internalizados, passam a ser critérios para guiar as ações e para desenvolver e manter as atitudes em relação a objetivos e situações relevantes (ROKEACH, 1973ⁱⁱⁱ, *apud* BILSKY, 2009).

As crenças consistem nos pressupostos que fornecem aos atores organizacionais as expectativas que influem nas percepções, pensamentos e emoções sobre o mundo e a organização (HATCH, 1993). Sendo as crenças aquilo que o indivíduo toma como verdade, os membros de uma organização, ao assumirem algo como verdadeiro, tendem a dar maior importância e valor a esses pressupostos, o que demonstra a interação entre crenças e valores.

Complexidade do Departamento Contábil-financeiro, Valores e Pressões Ambientais

Neste estudo, avaliaremos a complexidade do departamento contábil-financeiro a partir do grau de diferenciação da estrutura formal. Para tanto, seguindo Blau (1970), definimos a estrutura formal das organizações como as características pelas quais os membros de uma organização são formalmente divididos em posições, sendo essas ilustradas, por exemplo, pela divisão do trabalho, níveis gerenciais, subunidades, departamentos e divisões. Em face desses elementos, consideramos que quanto mais diferenciado é o departamento contábil-financeiro, maior sua complexidade.

Como exposto, a estrutura organizacional centra-se na diferenciação de posições, sendo um critério com base no qual os membros das organização são formalmente divididos em posições. Assim, as pessoas diferem no estatuto e filiação social ao ocuparem diferentes posições e ao pertencerem a diferentes grupos. Centra-se, também, na formulação de regras e procedimentos, nas prescrições de autoridade e nas atividades duradouras e persistentes. Por essas razões, sua característica dominante é a regularidade, em que somente a partir do exame de padrões de regularidade e de interação do que realmente as pessoas fazem que se pode chegar a uma compreensão mais profunda da estrutura organizacional (RANSON; HININGS; GREENWOOD, 1980). Em poucas palavras, a estrutura prescrita retrata a disposição formal dos papéis e níveis hierárquicos, das normas e dos procedimentos que definem os padrões normativos das atividades. Mais que isso, a rotina diária e a estrutura formal exigem interpretação contínua de regras e ações, podendo ser focalizada a partir da conexão entre padrões normativos e padrões emergentes de interação, intermediados por um conjunto de ideias e valores ou esquemas interpretativos (GREENWOOD; HININGS, 1988).

A compreensão da estrutura formal da organização pode contribuir, segundo Tolbert e Zucker (1996), para o seu funcionamento e para a manutenção de seu equilíbrio. Kamens^{iv} (1977, *apud* TOLBERT; ZUCKER, 1996) afirma que as estruturas podem ser revestidas de significados socialmente compartilhados, ocasionando, além das funções objetivas, informações ao público interno e ao externo sobre a organização. A estrutura formal, ainda, pode indicar comprometimento com padrões eficientes e racionais da organização, oferecendo respostas sociais gerais (SCOTT; LYMAN, 1968).

O conhecimento da estrutura organizacional pode se tornar estratégico quando a organização busca ajustar sua estrutura e suas operações àquelas consideradas aceitáveis pela sociedade e, assim, tornando-se legítima (DEEGAN; RANKING; TOBIN, 2002). Esse processo pode ocorrer por meio da reprodução de formas organizacionais legitimadas em determinado campo (isomorfismo mimético), pelo qual uma organização imita a forma estrutural e operacional de outra organização objetivando se parecer com as demais empresas que compõem o ambiente organizacional.

Portanto, a definição da estrutura de uma organização pode ser atribuída às causalidades e atributos do ambiente no qual se encontra inserida. Meyer e Rowan (1977) afirmaram que as organizações, ao compartilharem o mesmo ambiente e ao serem expostas às pressões ambientais, tanto de ordem técnica quanto institucional, tendem a adotar práticas semelhantes. Ademais, como os próprios autores destacaram, os mitos racionais legitimados no ambiente conduzem às organizações a adotarem tais estruturas e padrões. Isso pode ser exemplificado em alguns estudos empíricos, como o de Cochia e Machado-da-Silva (2004), ao demonstrarem que as empresas do setor alimentício tendem a adotar procedimentos e estratégias legitimadas no ambiente, tal como o de Westphal, Gulati e Shortell (1997), que ilustraram o efeito das pressões do ambiente na adoção de práticas de gestão da qualidade.

A partir desses argumentos, propomos que a crescente pressão por maior controle dos recursos financeiros da organização, tal como o aumento das demandas legais, regulatórias e profissionais levam as organizações a apresentarem maior número de funcionários no departamento contábil-financeiro, tal como apresentarem maior número de níveis hierárquicos, o que repercute no aumento da complexidade departamental. Sendo assim, derivamos as seguintes hipóteses:

Hipótese 1a: A intensidade das pressões técnicas sobre a organização gera maior complexidade do departamento contábil-financeiro.

Hipótese 1b: A intensidade das pressões institucionais sobre a organização gera maior complexidade do departamento contábil-financeiro.

Para a teoria institucional, a estrutura e as práticas organizacionais podem ter um significado social (SCOTT; LYMAN, 1968), como o desenvolvimento de padrões

comportamentais e o desenvolvimento de propriedades simbólicas. Por propriedade simbólica entende-se, segundo Tolber e Zucker (1996, p. 182), “o grau de consenso entre os membros da organização sobre o valor de uma prática”. Para atingir esse consenso, a função de comando (hierarquia) tem o papel de dirigir e controlar todas as atividades para que sejam cumpridas de forma harmoniosa. Portanto, a organização precisa, além de uma estrutura de funções, ter uma estrutura hierárquica, cuja missão é dirigir as operações dos níveis que lhes estão subordinados e de manter o consenso entre os membros do departamento sobre determinada prática.

As decisões organizacionais, bem como as práticas, ao serem implantadas, precisam de respaldo inicial de valores e crenças aceitas e disseminadas na organização (HATCH, 1993), pois os valores organizacionais legitimam a existência da prática, assim como os padrões funcionais necessários à implantação de novas práticas e estruturas. Ademais, como as organizações apresentam várias demandas, em que nem sempre há recursos suficientes para atendê-las, devem optar por algumas delas em detrimento das demais.

Como no institucionalismo teoriza-se que a ação organizacional, inclusive os investimentos em contratação e estruturas refletem tanto as pressões ambientais, quanto as crenças e valores internalizadas pela organização, esperamos que a maior valorização dos aspectos profissionais relacionados à gestão contábil-financeira repercuta em maior contratação e maior nível ocupacional dos funcionários, levando a necessidade de hierarquização. Sendo assim, é provável que a valorização do profissional esteja associado à maior complexidade. Adicionalmente, como a função contábil-financeira é fundamental para a gestão produtiva das organizações industriais, acreditamos que quanto mais as empresas valorizam aspectos ligados à produtividade, maior a complexidade do departamento contábil-financeiro. Logo, propomos as seguintes hipóteses:

Hipótese 2a: A valorização dos aspectos profissionais na organização gera maior complexidade do departamento contábil-financeiro.

Hipótese 2b: A valorização dos aspectos produtivos na organização gera maior complexidade do departamento contábil-financeiro.

É importante destacar que não podemos compreender a influência das pressões e dos esquemas interpretativos na complexidade isoladamente. Como apontam Machado-da-Silva, Fonseca e Fernandes (2000), na presença de pressões ambientais, as organizações tendem a apresentar diversidade no processo interpretativo do ambiente em função dos próprios interesses, assim como dos esquemas interpretativos que elas apresentam. Isso porque as organizações não são entidades neutras no processo de adoção de práticas e estruturas: mesmo as pressões vindo carregadas de fatores normativos e regulatórios, elas não necessariamente estarão em consonância com os valores dos adotantes potenciais (ANSARI; FISS; ZAJAC, 2010).

Ademais, como aponta Scott (2008), as pressões ambientais só são efetivas quando internalizadas nas organizações em termos de crenças e valores compartilhados. Sendo fiel a esses argumentos, esperamos que o efeito das pressões ambientais na complexidade varie em função do quanto as organizações valorizam a profissionalização dos aspectos contábil-financeiros tão como em função do quanto elas valorizam os aspectos produtivos. Devido a isso, propomos que os valores organizacionais apresentam um efeito moderador na relação entre pressões e complexidade, o que nos levou às seguintes hipóteses:

Hipótese 3a: Os valores profissionais moderam a influência das pressões técnicas e institucionais na complexidade do departamento contábil-financeiro de forma que, quanto maior a valorização, maior a influência das pressões.

Hipótese 3b: Os valores produtivos moderam a influência das pressões técnicas e institucionais na complexidade do departamento contábil-financeiro de forma que, quanto maior a valorização, maior a influência das pressões.

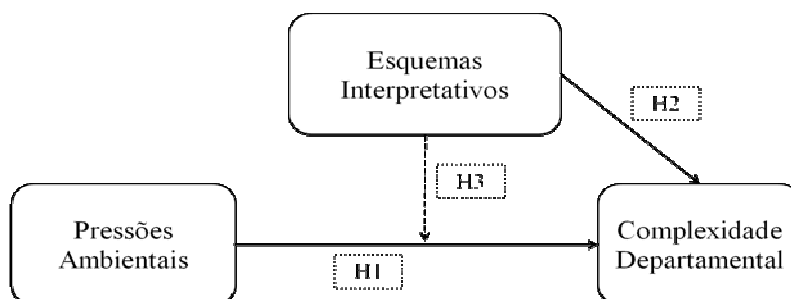


Figura 1: Esquema Analítico do Estudo.

O esquema analítico do estudo pode ser visualizado na Figura 1. As linhas contínuas demonstram o efeito direto das pressões ambientais (técnicas e institucionais) e dos esquemas interpretativos (valores profissionais e produtivos) na complexidade departamental, enquanto que a linha tracejada aponta para o efeito moderador dos esquemas interpretativos por meio dos valores nas duas facetas da pressão ambiental.

3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Dados e amostra

A população deste estudo foi as indústrias de transformação de pequeno, médio e grande porte situadas no Estado do Paraná. Utilizou-se como critério para identificação do porte da empresa (pequena, média ou grande) a classificação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). A amostra foi por adesão, sendo selecionadas as empresas para envio do questionário a partir do Cadastro Industrial do Paraná, elaborado pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP), tendo com base também os dados atualizados pela Secretaria da Indústria e Comércio do Estado, assim como o cadastro de associados do Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF). A coleta dos dados se deu via envio por email do questionário para os dirigentes contábil-financeiros. A pesquisa foi realizada no período de Outubro a Novembro de 2011, processada pelo *software Qualtrics* gerando um total de 130 acessos, sendo 20 considerados dados perdidos, fechando a amostra em 110 empresas.

Variáveis

Variável Dependente: Complexidade do Departamento Contábil-Financeiro. A complexidade do departamento contábil-financeiro foi analisada a partir da diferenciação da estrutura do departamento vigente no campo em estudo. Foi levantada via questionário aplicado aos dirigentes contábil-financeiros no intuito de identificar o tamanho do departamento e o número de níveis hierárquicos. O tamanho do departamento foi identificado por meio da questão aberta: “Qual o número de funcionários do departamento contábil-financeiro?”, assim como o tamanho da empresa: “Quantos funcionários têm a empresa?”

Após isso, calculamos a razão entre o número de funcionários do departamento e o número de funcionários da empresa, sendo removidos os *outliers* extremos. O número de níveis hierárquicos foi operacionalizado por uma questão de múltipla escolha, “Qual o número de níveis hierárquicos dentro do departamento contábil-financeiro?”, com as seguintes opções de resposta: “1 nível”, “2 níveis”, “3 níveis”, “4 níveis”, “5 níveis”, “acima de 5 níveis”. Com esses dois indicadores em mãos, avaliamos a diferenciação da estrutura do departamento contábil-financeiro pelo resultado do seu tamanho multiplicado pelo número de níveis hierárquicos.

Variável Moderadora: Esquemas Interpretativos: Os esquemas interpretativos foram analisados por meio da identificação dos valores organizacionais, que “indicam padrões de preferências racionalizados que influenciam na escolha dos meios desejáveis para a ação e os fins, enquanto resultados ou objetivos a serem alcançados” (MACHADO-DA-SILVA; FONSECA, 2010). Os valores organizacionais foram analisados por duas dimensões definidas *a priori*: (1) *valor profissional* para identificar as crenças ou preferências dos aspectos profissionais e (2) *valor produtivo* para identificar as crenças ou preferências dos aspectos produtivos. Os indicadores foram levantados via revisão da literatura e a partir da análise de conteúdo temática (*vide* procedimento em BARDIN, 1977) de revistas da área de Finanças e Contabilidade: Exame, IBEFNews, Isto é Dinheiro, GV Executivo, Capital Aberto e jornal Valor Econômico. Cabe ressaltar que esse procedimento foi adotado porque o institucionalismo organizacional pressupõe que o ambiente e os valores são socialmente construídos, logo o instrumento de coleta deve reproduzir isso. Por essas razões, as questões refletem o entendimento compartilhado de dirigentes da área contábil-financeira expressas no conteúdo das reportagens de tais revistas especializadas. Depois de gerar as questões, buscou-se ajustá-las por meio da validação de conteúdo e de face, assim como por meio do pré-teste. Após, foram operacionalizadas via questionário estruturado com escala *Likert* de 7 pontos, variando de “discordo plenamente” e “concordo plenamente”. Na sequência, buscou-se identificar a dimensionalidade por meio da análise fatorial, cujo método de extração foi a análise dos componentes principais. Avaliou-se a adequação da fatorial por meio dos testes *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*, cujo resultado foi de 0,739, sendo considerado aceitável, e esfericidade de *Bartlett* apresentando *p-value* < 0,001. O número de fatores foi definido pelo

método *scree plot*, cujo método de extração foi o de componentes principais e o método de rotação foi o *varimax*. As cargas fatoriais menores que 0,4 foram excluídas, sendo que houve duas delas. Identificou-se, então, três fatores confirmando os já definidos *a priori*, explicando 66,73% da variância total, em que um deles foi excluído devido a ausência de relação com a variável dependente. As cargas fatoriais variaram entre 0,548 e 0,881.

Dos indicadores levantados para os valores organizacionais, 03 compõem a dimensão *valores profissionais*: (1) a empresa considera importante a prática de avaliar detalhadamente as implicações econômico-financeiras de um projeto; (2) a empresa privilegia profissionais com certificações para atuar no mercado financeiro no momento de contratar, promover ou até mesmo remunerar; (3) a empresa privilegia contratar ou manter os melhores profissionais de finanças do mercado. Em conjunto, elas explicaram 26% da variância com cargas fatoriais variando de 0,703 a 0,881, em que a confiabilidade avaliada por meio do alfa de *Cronbach* foi de 0,866 e a variabilidade total das medidas avaliada pelo Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC) foi de 0,682. Já a dimensão *valores produtivos* foi composta por 02 indicadores: (1) investir os recursos financeiros excedentes no próprio negócio é mais importante do que investir no mercado financeiro; (2) a empresa busca investir no próprio negócio mesmo quando as taxas de juros são atrativas, que explicaram 19,42% da variância com cargas fatoriais variando de 0,548 a 0,827. Já o alfa de *Cronbach* foi 0,726 e a Correlação Intraclassa (ICC) foi 0,569.

Variável Independente: Pressão Ambiental. As pressões ambientais foram operacionalizadas a partir de duas facetas: técnica e institucional. Assim como fizemos com o levantamento dos valores organizacionais, investigamos o entendimento compartilhado do que os dirigentes entendem por pressões ambientais nas revistas especializadas da área (Exame, IBFNews, Isto é Dinheiro, GV Executivo, Capital Aberto e jornal Valor Econômico) e a partir da revisão de literatura. Também construímos um conjunto de questões por meio de escala *Likert* de 7, buscando validá-las, tal como avaliamos sua acurácia por meio do pré-teste. O mesmo processo de análise fatorial e de confiabilidade foi desenvolvido, em que o valor do *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* foi de 0,859, sendo considerado aceitável, e esfericidade de *Bartlett* com *p-value* < 0,001. Identificou-se, então, dois fatores (pressão técnica e institucional) explicando 57% da variância total.

Dos indicadores levantados para a variável pressão ambiental, 05 compõem a dimensão *pressão técnica*: (1) a empresa considera as oscilações na economia, como inflação e juros, ao tomar decisões de alocação de recursos; (2) no momento de compor a estrutura de alocação dos recursos financeiros a empresa considera os mercados financeiros de outros países; (3) a competição entre os concorrentes tem levado a organização a diminuir suas margens de lucro; (4) as regras e normas governamentais condicionam o modo como a empresa adota práticas de gestão financeira; (5) o desenvolvimento tecnológico permitiu à empresa manter-se atualizada quanto aos sistemas de gestão financeira. A dimensão pressão técnica explicou 23,85% da variância com cargas fatoriais variando de 0,484 a 0,742. A confiabilidade por meio do alfa de *Cronbach* foi 0,706 e a Correlação Intraclassa (*ICC*) foi 0,324. Já a dimensão *pressão institucional* foi também composta por 05 indicadores: (1) a empresa é pressionada, por parte dos agentes externos, para que adote práticas mais avançadas de gestão financeira como forma de promover sua imagem no mercado; (2) a organização busca melhorar seus procedimentos de gestão financeira com a intenção de que os investidores/fornecedores e clientes tenham maior confiança nos resultados; (3) a empresa adota práticas de gestão financeira similares àquelas adotadas por organizações consideradas “modelos de gestão”; (4) os agentes financeiros e investidores pressionam a organização a adotar práticas de gestão financeira inovadoras; (5) as entidades e associações profissionais de finanças influenciam a organização a adotar novas práticas de gestão financeira. Elas explicaram 33,15% da variância com cargas fatoriais variando de 0,63 a 0,85, cuja confiabilidade (alfa de *Cronbach*) foi 0,842 e o *ICC* foi 0,515.

Variáveis de Controle. Com o objetivo de controlar o efeito das relações entre as variáveis independentes, moderadoras e dependentes, foram definidas algumas variáveis de controle a fim de garantir validade concorrente das relações entre variáveis. São elas: *Número de Funcionários* (Quantos funcionários têm a empresa?); *Estrutura de Capital* (S/A de capital aberto), identificada por meio de variável *Dummy*; *Controle da Empresa* (Grupo estrangeiro), também identificada por meio de variável *Dummy*; *Anos de Existência* (Questão aberta).

Métodos de Análise

Construção das Escalas e Pré-teste. Antes de enviar o questionário a campo, foi feita a validade interna dos constructos, utilizando três procedimentos: *validade de conteúdo* para verificar o poder de cobertura do instrumento em relação ao fenômeno que pretende mensurar (APPOLINÁRIO, 2004); *validade do constructo* para avaliação sistemática do instrumento, analisando por meio de dados estatísticos a maneira pela qual os itens se correlacionam em seus devidos fatores (APPOLINÁRIO, 2004); *validade de face* via entrevistas com pesquisadores das respectivas áreas (Teoria Institucional, Contabilidade e Finanças) para verificar convergências entre os indicadores e os conceitos de origem. Após avaliar a opinião dos pesquisadores, foram adaptadas as questões do questionário de acordo com os apontamentos necessários (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Por fim, foi feito o pré-teste aplicando o questionário em uma turma de MBA em Finanças. Após isso, tabulamos os resultados e avaliamos a confiabilidade e a dimensionalidade de cada um dos constructos com o objetivo de verificar a adequação do instrumento de coleta.

Análise Fatorial. Foi realizada a análise fatorial exploratória das variáveis dos constructos pressões e esquemas interpretativos, cujo método de extração foi a Análise dos Componentes Principais (ACP). A adequação da análise fatorial foi confirmada pelos testes *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e esfericidade de *Bartlett*. O número de fatores foi definido pelo método *scree plot* e, após, os dados foram submetidos novamente à análise fatorial, complementando com o método de rotação *Varimax* para uma melhor interpretação das cargas fatoriais. As variáveis com cargas fatoriais menores que 0,4 foram excluídas ou alocadas (CHURCHILL, 1979). Após a definição de quais variáveis enquadravam-se em cada fator, avaliou-se a confiabilidade por meio do teste *Alfa de Cronbach* e do *ICC*.

Método dos Mínimos Quadrados. A avaliação da relação e do efeito direto e moderador das variáveis dependentes e independentes foi realizada por meio da regressão linear, mais especificamente o Método dos Mínimos Quadrados (MMQ), que é também conhecido como *Ordinary Least Squares* (OLS Model) (HAIR *et al.*, 2005). Verificamos se havia problemas de multicolinearidade por meio do Fator de Inflação de Variância (VIF) e do escore de Tolerância. Adicionalmente, avaliamos se havia problemas de heterocedasticidade

por meio do teste de *White*, no qual foi identificado heterocedasticidade na variável estrutura. Por essas razões, utilizamos o erro padrão robusto nas análises.

Análise da Moderação. O efeito da moderação dos valores organizacionais na relação pressão ambiental e complexidade departamental foi avaliado pela interação dos termos a partir da multiplicação das variáveis. Para isso, antes as variáveis foram centradas, dividindo-se o valor de cada caso pela média da variável correspondente. Tal procedimento evita problemas de colinearidade, o que pode enviesar os coeficientes das variáveis (CRONBACH, 1987; JACCARD; TURRISI; WAN, 1990). Mesmo assim, foi avaliado se a inclusão do termo de interação em cada um dos modelos afetava o valor da tolerância e do VIF. Em nenhum dos modelos foram encontrados coeficientes cujo valor do VIF fosse maior que 5, assim como valores de tolerância menores que 0,2, o que indica a não existência de maiores riscos de viés resultantes de multicolinearidade.

4.RESULTADOS

Na Tabela 1, podemos visualizar os resultados do efeito direto das pressões e dos valores na complexidade departamental. No Modelo 1, em que estão dispostas as variáveis de controle, obteve-se um coeficiente de explicação de 9,9%. Verificamos que o *número de funcionários*, tal como a *estrutura de capital* ($p < 0,10$) aberto apresentam influência significativa sobre a complexidade. Vale lembrar que esse efeito é negativo devido ao ganho de escala envolvido no aumento do tamanho das organizações. Por essas razões que o controlamos. No caso das empresas de capital aberto, como eram de maior porte, essa influência também se apresentou. Todavia, também levantamos algumas prováveis explicações para esse fenômeno nas conclusões.

Tabela 1: Condicionantes da Estrutura do Departamento Contábil-Financeiro (OLS Model).

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
<i>Variáveis Independentes</i>						
Pressão Técnica		1,913*** (0,709)		1,464* (0,829)		
Pressão Institucional			1,481** (0,668)	0,719 (0,784)		
Valor Profissional					0,01 (0,417)	
Valor Produtivo						0,126 (0,560)
<i>Variáveis de Controle</i>						
Número funcionários ¹	-5,47*** (1,98)	-5,66** (2,242)	-6,289*** (2,194)	-6,017** (2,302)	-5,46*** (1,956)	-5,48*** (2,00)
Capital aberto	-3,458* (1,90)	-3,480* (1,777)	-3,332* (1,894)	-3,414* (1,798)	-3,451* (1,924)	-3,48* (1,917)
Grupo estrangeiro	2,934 (2,018)	1,602 (2,119)	1,402 (2,231)	1,171 (2,249)	2,927 (2,1)	2,923 (2,033)
Anos de existência	-0,035 (0,022)	-0,040* (0,022)	-0,039* (0,022)	-0,0407* (0,022)	-0,035 (0,022)	-0,036 (0,023)
Constant	10,413*** (1,161)	1,258 (3,179)	4,043 (2,872)	0,315 (3,50)	10,377*** (1,660)	9,763*** (2,865)
F	14,0173	7,7461	12,0426	7,415	11,577	11,858
Sig.	p < 0,001	p < 0,001	p < 0,001	p < 0,001	p < 0,001	p < 0,001
R ²	0,099	0,174	0,153	0,182	0,099	0,1
R ² Ajustado	0,058	0,125	0,103	0,123	0,046	0,047
Teste de White	10,587	16,310**	13,802*	16,744*	16,670**	14,711*

Erro padrão robusto entre parênteses. n = 110

*** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,1

No Modelo 2, cujo *R-square* foi de 17,4% avaliamos o efeito da *pressão técnica* na complexidade. Verificamos que quanto mais as organizações dão atenção a esse tipo de pressão, maior a complexidade (aumento de 1,913 pontos na estrutura do departamento contábil-financeiro), corroborando a **Hipótese 1a**. Já no Modelo 3, em que o coeficiente de explicação foi de 15,3%, verificamos que a *pressão institucional* está relacionada positivamente ao aumento da complexidade: aumento de 1,481 pontos na estrutura do departamento contábil-financeiro, corroborando a **Hipótese 1b**. Ao avaliar em conjunto o

efeito das *pressões técnicas e institucionais* (Modelo 4) na estrutura do departamento contábil-financeiro, cujo coeficiente de explicação foi de 18%, observa-se que a pressão técnica possui maior poder de explicação, demonstrando que para a formação da estrutura do departamento contábil-financeiro, a racionalidade instrumental ainda é mais influente que os aspectos relacionados à uma lógica mais substantiva. Não verificamos influência direta dos *valores profissionais e dos valores produtivos* na complexidade, o que nos levou a refutar as **Hipóteses 2a e 2b**.

Tabela 2: Efeito Moderador dos Valores na Estrutura do Departamento Contábil-Financeiro.

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
<i>Variáveis Independentes</i>				
Pressão Técnica x Valor Profissional	-0,153 (0,409)			
Pressão Técnica x Valor Produtivo		1,469** (0,605)		
Pressão Institucional x Valor Profissional			0,333 (0,321)	
Pressão Institucional x Valor Produtivo				0,998** (0,404)
Pressão Técnica	2,200** (0,901)	1,469** (0,605)		
Pressão Institucional			2,303** (0,887)	1,250* (0,687)
Valor Profissional	-0,745* (0,446)		-0,646 (0,468)	
Valor Produtivo		0,255 (0,603)		0,251 (0,567)
<i>Variáveis de Controle</i>				
Número funcionários ¹	-5,897** (2,346)	-5,764** (2,234)	-6,710*** (2,374)	-6,426*** (2,087)
Capital aberto	-3,893* (1,984)	-3,800** (1,841)	-3,690* (2,111)	-3,446* (1,887)
Grupo estrangeiro	1,759 (2,144)	1,429 (2,117)	1,308 (2,229)	1,049 (2,175)
Anos de existência	-0,026 (0,021)	-0,048** (0,022)	-0,03 (0,022)	-0,044* (0,022)
Constant	2,520 (4,644)	3,812 (6,993)	2,233 (4,197)	4,186 (4,792)
F	6,421	7,096	8,072	10,267
Sig.	p<0,001	p<0,001	p<0,001	p<0,001
R ²	0,191	0,231	0,178	0,189
R ² Ajustado	0,122	0,167	0,108	0,121

Teste de White	19,669*	27,884***	19,217*	20,204**
Erro padrão robusto entre parênteses. n = 110				
*** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,1				

Na Tabela 2, apresentamos a influência da moderação na complexidade do departamento contábil-financeiro. Como estamos preocupados somente com o efeito moderador, focamos somente a interpretação dos termos de interação. Olhando para influência dos *valores profissionais* na relação entre *pressões técnicas e institucionais* na *complexidade departamental* (Modelos 1 e 3), não conseguimos chegar a uma influência significativa, o que nos levou a refutar a **Hipótese 3a**. Já no Modelo 2, observamos que os *valores produtivos* moderam positivamente a relação entre *pressão técnica e complexidade estrutural do departamento contábil-financeiro*, ou seja, quanto maior a valorização dos aspectos produtivos maior a influência da pressão técnica na estruturação do departamento contábil-financeiro. No Modelo 4 essa influência se repete: verificamos que os *valores produtivos* também moderam positivamente a relação entre *pressão institucional e complexidade*. Em poucas palavras, quanto maior a valorização dos aspectos produtivos, maior a influência das pressões institucionais e técnicas no aumento da complexidade departamental, o que nos levou a corroborar a **Hipótese 3b**.

5.DISCUSÃO E CONCLUSÃO

No presente estudo, procuramos analisar como os esquemas interpretativos condicionam a complexidade do departamento contábil-financeiro nas indústrias de transformação diante das pressões ambientais. Olhando para as variáveis de controle, nossos resultados apontaram para um efeito negativo do número de funcionários, o que está inversamente relacionado ao tamanho do departamento em termos percentuais. Esse efeito nos leva a investigar com mais detalhes esse fenômeno, pois ele pode ser indício de terceirização das atividades da função contábil-financeira entre as maiores empresas. No caso da influência negativa das empresas de capital aberto, além de elas serem de maior porte, isso pode estar associado a incorporação de funções contábeis e financeiras em outros departamentos e esferas das organizações, como por exemplo, a existência e criação de conselhos fiscais e administrativos, auditores internos, consultores, comitê de relacionamento

com investidores, advogados, departamento de relações com acionistas. Ou seja, há um aumento da complexidade da função contábil-financeira, mas ela é incorporada fora do departamento.

No que tange as pressões ambientais, verificamos que quanto maior as pressões de natureza técnica e utilitária incidentes na organização, maior o grau de complexidade estrutural do departamento contábil-financeiro. A pressão institucional também foi relevante para o aumento da complexidade, pois a necessidade de se adaptar, por exemplo, às demandas legais, culturais e sociais que cercam a ascensão do capitalismo financeiro levaram o departamento contábil-financeiro a ser mais complexo. Isso vai ao encontro do proposto no artigo seminal de Meyer e Rowan (1977), de que quanto maior for a presença de mitos racionais legitimados e quanto maior a complexidade das relações com o ambiente, mais as organizações adotam formas organizacionais tidas como “legítimas”. Isso porque, como os próprios autores destacam, a sobrevivência das organizações não se justifica somente pela capacidade adaptativa ambiental técnica e financeira, mas também pela conformação a fatores normativos de apoio, na busca de manter a sobrevivência, a legitimidade e a competitividade.

Em relação aos valores profissionais e produtivos, não conseguimos identificar influência direta significativa sobre a complexidade departamental. Dentro de uma abordagem sociológica compreensiva, compreende-se que os valores organizacionais refletem os valores presentes no ambiente. Como esses valores do ambiente ainda não foram incorporados em sua plenitude nas organizações, a explicação mais provável é de que as pressões para o aumento da complexidade das funções contábeis e financeiras ainda seja fenômeno recente. Apesar de presentes no discurso ambiental, elas ainda pouco influem nas atividades diárias das organizações.

Todavia, mesmo não apresentando influência direta, os valores produtivos moderaram significativamente a relação entre pressões de natureza institucional e técnica com a complexidade estrutural do departamento contábil-financeiro. Este resultado denota que quanto mais uma organização valoriza os aspectos produtivos, maior a influência das pressões técnicas e institucionais na complexidade departamental. Podemos entender que quanto mais as organizações valorizam questões como competitividade, qualidade da produção, assim como mais ênfase elas dão ao processo produtivo da organização, mais atentas elas estarão às

pressões institucionais, ou seja, mais sensíveis elas estarão a busca por legitimidade e aos aspectos culturais e simbólicos do ambiente. Elas também estarão sensíveis às pressões técnicas, que envolvem demandas por questões relacionadas à competição, aos recursos disponíveis e às necessidades de mercado. Como elas necessariamente necessitam de suporte especial do departamento contábil-financeiro para responder à essas pressões, o que provavelmente demanda profissionais mais qualificados e de maior diversidade de experiências, o departamento responsável por essa atividade torna-se mais complexo.

As implicações desse estudo remetem à necessidade de se compreender a estrutura e o processo das organizações não somente como um processo técnico e econômico, mas fruto também da interação entre demandas sociais, culturais e institucionais com os aspectos relacionados ao significado atribuído pelas organizações ao seu ambiente. Como aponta Scott (2008), qualquer modelo que busque compreender a relação entre organização e ambiente deve considerar que as organizações atribuem significado à informação disponível no ambiente e interpretam às demandas a partir dos seus valores, o que impossibilitaria uma resposta única. Assim, dentro do mesmo contexto, podemos verificar que as organizações respondem de forma diferente aos estímulos, isso porque, de acordo com nosso arcabouço teórico, apresentam esquemas de interpretação diferentes. Em síntese, o ambiente organizacional não é dado somente pelas suas características objetivas, mas principalmente pela forma que as organizações o compreendem. Assim, se há diferentes entendimentos, há diferentes respostas, inclusive no que se refere à complexidade departamental.

Como sugestões para estudos futuros, propomos que a relação entre ambiente, interpretação e resposta seja avaliado em diferentes contextos, incorporando também elementos relacionados à adoção de normas e práticas contábeis, ao uso e internalização de procedimentos contábeis e financeiros, tal como investigar como tais elementos extrapolam esses departamentos. Especialmente, deve-se investigar até que ponto esses elementos vêm ganhando destaque na estratégia das organizações, pois cada vez mais a sobrevivência das organizações depende da capacidade que elas têm de se adequar à demandas de ordem tributária, contábil e financeira.

6.REFERÊNCIAS

- ANSARI, S. M.; FISS, P. C.; ZAJAC, E. J. Made to Fit: How Practices Vary as they Diffuse. **Academy of Management Review**, v. 35, n. 1, p. 67-92, 2010.
- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BILSKY, W. A Estrutura de Valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idades e culturas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 12-33, 2009.
- BLAU, P. M. A Formal Theory of Differentiation in Organizations. **American Sociological Review**, v. 35, n. 2, p. 201-218, 1970.
- CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. **Teoria das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.
- CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F.; LOPES, D. Contribuições da perspectiva institucional para a análise das organizações: possibilidades teóricas, empíricas e de aplicação. In: CARVALHO, C. A.; VIEIRA, M. M. F. (Org.). **Organizações, cultura e desenvolvimento local: a agenda de pesquisa do Observatório da Realidade Organizacional**. Recife: Editora UFPE, 2003. p. 23-40.
- CHURCHILL, R. A Paradigm for Developing Better Measures for Marketing Constructs. **Journal of Marketing Research**, v. 16, n. 1, p. 53-64, 1979.
- COCHIA, C. R.; MACHADO-DA SILVA, C. L. Ambiente, Interpretação e Estratégia em Organizações Paranaenses dos Setores de Vestuário e Alimentos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, edição especial, p. 11-35, 2004.
- CRONBACH, L. J. (1987). Statistical Tests for Moderator Variables: Flaws in Analyses Recently Proposed. **Psychological Bulletin**, v. 102, n. 3, 404-417.
- DAFT, R. L.; WEICK, K. Toward a model of organization as interpretation systems. **Academy of Management Reviews**, v. 9, n. 2, p. 284-295, 1984.
- DEEGAN, C.; RANKIN, M.; TOBIN, J. An examination of the corporate social and environment disclosure of BHP from 1983-1997: test of legitimacy theory. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 15, n. 3, p. 312-343, 2002.
- DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A Gaiola de Ferro Revisitada: Isomorfismo Institucional e Racionalidade Coletiva nos Campos Organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 74-89, 2005.
- DOOLEY, K. Organizational Complexity. In: WARNER, M. (Ed.). **International Encyclopedia of Business and Management**. London: Thompson Learning, 2002. p. 5013-5022.

- FIELD, A. **Descobrimdo a Estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- FLIGSTEIN, N. The Intraorganizational Power Struggle: Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919-1979. **American Sociological Review**, v. 2, n. 1, p. 44-58, 1987.
- FONSECA, V. S. A abordagem institucional nos estudos organizacionais: bases conceituais e desenvolvimentos contemporâneos. In: VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. (Org.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 47-66.
- GLENN, S. S. Contingencies and metacontingencies: Toward a synthesis of Behavior Analysis and Cultural Materialism. **The Behavior Analyst**. v.11, n. 2, p.161-179, 1988.
- GREENWOOD, R.; HININGS, C. R. Organizational Design Types, Tracks and the Dynamics of Strategic Chance. **Organizations Studies**. v. 9, n. 3, p. 293-316, 1988.
- GREENWOOD, R.; RAYNARD, M.; KODEIH, F.; MICELOTTA, E. R.; LOUNSBURY, M. Institutional Complexity and Organizational Responses. **Academy of Management Annals**. v. 5, n. 1, p. 317-371, 2011.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HATCH, M. J. The dynamics of organization culture. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 4, p. 657-693, 1993.
- JACCARD, J.; TURRISI, R; WAN, C. K. **Interaction Effects in Multiple Regression**. Newbury Park: Sage, 1990.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V.; Competitividade Organizacional: uma Tentativa de Reconstrução Analítica. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, edição especial, art. 2, p. 33-49, 2010.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V.; FERNANDES, B. H. R. Cognição e Institucionalização na Dinâmica da Mudança em Organizações. In: CUNHA, M. P.; RODRIGUES, S. B. (Orgs.). **Estudos Organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira**. São Paulo: Iglu, 2000. p. 123-150.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; GONÇALVES, S.A. Mudança organizacional, esquemas interpretativos e contexto institucional: dois casos ilustrativos. **Revista de Estudos Organizacionais**, v.1, n. 2, p. 11-26, 2000.
- MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. **American Journal of Sociology**, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977.
- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W.O.E.; SHARMA. S. **Scalling Procedures: Issues and Applications**. Thousand Oaks: Sage, 2003.

OLIVER, C. Strategic responses to institutional processes. **Academy of Management Review**, v. 16, n. 1, p. 145-179, 1991.

RANSON, S.; HININGS, B; GREENWOOD, R. The structuring of organizational structures. **Administrative Science Quarterly**, v. 25, n.1, p. 01-17, 1980.

RUEF, M.; SCOTT, W. R. A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments. **Administrative Science Quarterly**, v. 43, n. 4, p. 877-904, 1998.

SCOTT, M. B.; LYMAN, S. M. Accounts. **American Sociological Review**, v. 33, n. 1, p. 46-62, 1968.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations**: ideas and interests (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage, 2008.

SCOTT, W. R. Symbols and organizations: from Barnard to the Institutionalists. In: WILLIAMSOM, O. E. **Organizational Theory**. Oxford: Oxford University Press, 1995. p. 38-55.

SCOTT, W. R.; MEYER, J. W. The organization of societal sectors: propositions and early evidence. In: POWELL, W. W.; DIMAGGIO, P. J. **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: The University of Chicago Press, 1991. p. 108-140.

SUCHMAN, M.C. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. **Academy of Management Review**, v. 20, n. 3. p. 571-610, 1995.

SUDDABY, R. Challenges for Institutional Theory. **Journal of Management Inquiry**, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2010.

THORNTON, P. W.; OCASIO. W. Institutional Logics. In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SAHLIN, K.; SUDDABY, R. (Eds.). **The Sage handbook of Organizational Institutionalism**. Los Angeles: Sage, 2008. p. 99-129.

TOLBERT, P. S., ZUCKER, L. G. A Institucionalização da Teoria Institucional. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORDY, W. **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 196-219.

TOLBERT, P. S.; ZUCKER, L. G. Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 1, p. 22-39, 1983.

WESTPHAL, J. D.; GULATI. R.; SHORTELL. S. M. Customization or conformity? An Institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. **Administrative Science Quarterly**, v. 42, n. 2, p. 366-394, 1997.

ⁱ Para uma boa crítica sobre as lacunas dos estudos empíricos no institucionalismo organizacional, ver Suddaby (2010).

ⁱⁱ HAWLEY, A. Human ecology. In: SILLS, D.L (Ed). **International Encyclopedia of the Social Science**. New York: Macmillan, 1968. p. 328-337.

ⁱⁱⁱ ROKEACH, M. **The nature of human values**. Nova York: Free Press, 1973.

^{iv} KAMENS, D. Legitimizing myths and educational organizations: the relationship between organizational ideology and formal structure. **American Sociological Review**, n. 42, p. 208-19, 1977.
