



INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE USE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS IN ACCOUNTING OFFICES IN THE METROPOLITAN REGION OF CARIRI

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE EN LAS OFICINAS DE CONTABILIDAD DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CARIRI

Recebido em: 11-09-2021
Avaliado em: 01-11-2022
Reformulado em: 16-01-2023
Aceito para publicação em: 14-02-2023
Publicado em: 31-01-2024
Editor Responsável: Micheli Aparecida Lunardi

Aldir Dias de Amurim¹
Ivan Santiago da Silva²
Alessandra Carla Ceolin³
José Jonas Alves Correia⁴

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a influência das dimensões da cultura organizacional no uso dos sistemas de informações contábeis em escritórios de contabilidade das principais cidades da Região Metropolitana do Cariri. Para tal, delineou-se a um estudo exploratório, quantitativo, com dados primários providos de levantamento, no qual foi instrumentalizado e coletado via questionários. A amostra final é composta por 51 respondentes. Para o tratamento dos dados utilizou-se a análise fatorial confirmatória e a Modelagem de Equações Estruturais (PLS-SEM) com auxílio do software SmartPLS® 3. As evidências empíricas indicam que a dimensão cultural de consistência teve relação positiva e significativa com as dimensões dos sistemas de informações contábeis processamento de dados e habitualidade, e a dimensão cultural adaptabilidade também apresentou associações positivas e significativas sendo com o processamento de dados e a efetividade. O estudo contribui disseminando discussões acerca dos estudos organizacionais alinhados à tecnologia ao relacionar elementos da cultura organizacional e observar como este influenciam no uso dos sistemas de informações contábeis. No campo prático gerencial, contribui ao demonstrar configurações que moldam o comportamento que os membros dos escritórios contábeis podem desenvolver para obter

¹Mestre em Controladoria pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE); ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2776-680X>; E-mail: profaldirdias@gmail.com

²Mestre em Controladoria pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8284-9213>; E-mail: ivan.santiago@ufpe.br

³Doutora em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Professora na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRP); Departamento de Administração/UFRPE; ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3892-8712>; E-mail: alessandra.ceolin@ufrpe.br

⁴Doutor em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); Professor da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar); ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4552-7263>; E-mail: jonas.correia@ufdpar.edu.br

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES
CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO
CARIRI

sucesso na implementação e uso dos sistemas de informações, adotando essas estratégias como mecanismo e suporte para as tomadas de decisões.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Sistemas de Informações Contábeis; Escritórios de Contabilidade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of organizational culture dimensions on the use of accounting information systems in accounting offices in the main cities of the Metropolitan Region of Cariri. To this end, an exploratory, quantitative study was outlined, with primary data from surveys instrumented and collected via questionnaires. The final sample is composed of 51 respondents. We used Confirmatory factor analysis and Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS® 3 software for data treatment. Empirical evidence indicates that the cultural dimension of consistency had a positive and significant relationship with the dimensions of accounting information systems data processing and habituality, and the cultural adaptability dimension also showed positive and significant associations with data processing and effectiveness. The study contributes by disseminating discussions about organizational studies aligned with technology by relating elements of organizational culture and observing how this influences the use of accounting information systems. In the practical managerial field, it contributes by demonstrating configurations that shape the behavior that members of accounting offices can develop to succeed in implementing and using information systems, adopting these strategies as a mechanism and support for decision-making.

Keywords: Organizational Culture; Accounting Information Systems; Accounting Offices.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de las dimensiones de la cultura organizacional en el uso de los sistemas de información contable en las oficinas de contabilidad en las principales ciudades de la Región Metropolitana de Cariri. Para ello, se planteó un estudio exploratorio, cuantitativo, con datos primarios de encuestas, que fueron instrumentados y recogidos a través de cuestionarios. La muestra final está compuesta por 51 encuestados. Para el tratamiento de los datos se utilizó análisis factorial confirmatorio y Modelado de Ecuaciones Estructurales (PLS-SEM) con ayuda del software SmartPLS® 3. La evidencia empírica indica que la dimensión cultural de consistencia tuvo una relación positiva y significativa con las dimensiones de procesamiento de datos de los sistemas de información contable y habitualidad, y la dimensión adaptabilidad cultural también mostraron asociaciones positivas y significativas con el procesamiento de datos y la efectividad. El estudio contribuye difundiendo discusiones sobre estudios organizacionales alineados con la tecnología al relacionar elementos de la cultura organizacional y observar cómo ésta influye en el uso de los sistemas de información contable. En el campo práctico gerencial, contribuye demostrando configuraciones que configuran el comportamiento que los miembros de los despachos de contabilidad pueden desarrollar para tener éxito en la implementación y uso de los sistemas de información, adoptando estas estrategias como mecanismo y soporte para la toma de decisiones.

Palabras-clave: Cultura Organizacional; Sistemas de Información Contable; Oficinas de Contabilidad.

1 INTRODUÇÃO

Mudanças constantes no ambiente corporativo acabam afetando profundamente a maneira como as organizações se posicionam em um mercado competitivo, exigindo que as empresas busquem inovação em produtos, processos e gestão (Machado *et al.*, 2012; Tambosi Júnior, 2019). A competitividade de uma organização está associada à implantação de estruturas e processos de gestão que favorecem a tomada de decisão, pois a organização responde a diferentes públicos, atuando em diferentes ambientes de diversos contextos (Rosa *et al.*, 2020).

Levando em consideração as mudanças dinâmicas no ambiente da organização, as empresas devem buscar constantemente melhorar a forma como apresentam suas informações. A informação passa a fazer parte do sistema de informações gerenciais e contábeis, que gradativamente integra outros elementos para fornecer subsídios aos tomadores de decisão, tendo em mente a missão e os objetivos da organização (Silva *et al.*, 2006; Tarifa & Almeida, 2019).

Silva *et al.* (2006) apontam haver influência cultural e comportamental nos sistemas de informações. Machado (2010) afirma que por meio dos costumes e da cultura organizacional existentes nas organizações, é possível influenciar e alterar o padrão de comportamento, modificar a estrutura, o sistema financeiro, os procedimentos internos, o comportamento dos membros e até levar a mudanças estratégicas. Nesse sentido, para o bom desempenho organizacional é necessário o comprometimento de todos que fazem a organização, levando em consideração que as pessoas são parte de um sistema de informação, e a cultura influencia este sistema (Carmona *et al.*, 2018).

Coelho Júnior e Andrade (2004) e Scarsi e Faia (2021) salientam que a cultura organizacional é indispensável para o desenvolvimento de uma organização, e que as pessoas se relacionam e se orientam na entidade em decorrência da percepção da cultura dominante. O'Reilly III *et al.* (2014) destacam que uma cultura organizacional bem definida impacta diretamente no resultado positivo da organização, pois as organizações são construções sociais e físicas e, portanto, uma compreensão da cultura organizacional pode ajudar a moldar o processo de inovação e desempenho da empresa (Hogan & Coote, 2014).

Carmona *et al.* (2018) concluem que a cultura organizacional pode dar suporte à comportamentos inovadores, que impulsionam o desempenho financeiro em organizações de serviços contábeis. Neste sentido, o desenvolvimento de um sistema de informação deve atender ao alinhamento estratégico da organização, de forma que esta não perca o seu objetivo principal, que é assegurar a sua continuidade, onde os sistemas de informações são fundamentais para o êxito organizacional.

As organizações procuram adaptar-se ao ambiente onde atuam de forma a alinhar sua estratégia em resposta às mudanças do ambiente (Otley, 1999). Um ambiente incerto pode impactar potencialmente nos sistemas contábeis (Mendes *et al.*, 2019). Nesse contexto, Gazzola e Woida (2020) inferem que a cultura informacional é a base que viabiliza a mediação da informação nas práticas do profissional contábil em relação às necessidades informacionais dos *stakeholders*.

Oliveira *et al.* (2018) observam que os Sistemas de Informações Contábeis (SIC) são relevantes num ambiente de incertezas, pois dão suporte aos gestores, sendo utilizados como ferramenta facilitadora na tomada de decisão nas organizações. Ainda segundo os autores supracitados, a geração de informações que são precisas para o processo de tomada de decisão, garantem a estruturação de uma gestão diferenciada, no qual pode resultar em uma boa vantagem competitiva.

Neste contexto, esta pesquisa tomou por base as discussões sobre cultura de Denison (1990), Denison e Mishra (1995) e Fey e Denison (2003), e de SIC de Kaplan e Atkinson (1998), DeLone e McLean (1992; 2003), Kwarteng e Aveh (2018) e Napitupulu (2018), e,

formulando o seguinte questionamento: **Qual a influência das dimensões da cultura organizacional no uso dos sistemas de informações contábeis?** Nesta ótica, o objetivo do estudo versa em analisar a influência das dimensões da cultura organizacional no uso dos sistemas de informações contábeis em escritórios de contabilidade das principais cidades da Região Metropolitana do Cariri.

Embora alguns aspectos culturais que contribuem com o SIC tenham sido identificados conceitualmente (Santos *et al.*, 2019), o entendimento das práticas culturais ainda possui lacunas, principalmente, no tocante em como contribuir para os SIC. Sendo assim, torna-se relevante entender a relação entre a cultura organizacional e os sistemas de informações contábeis (Kwarteng & Aveh, 2018), de uma maneira que seja mais estruturada e sistemática. Por sua vez, verifica-se uma escassez de estudos que pesquisem empiricamente a relação entre a cultura organizacional e os SIC no que tange ao *locus* da pesquisa.

Este estudo contribui teoricamente na disseminação das discussões acerca dos estudos organizacionais alinhados à tecnologia, visando a compreensão sobre dimensões de cultura organizacional e se essas podem influenciar em elementos vinculados aos sistemas de informações contábeis. No campo prático gerencial, espera-se contribuir ao demonstrar configurações que moldam o comportamento que os membros dos escritórios contábeis podem desenvolver para obter sucesso na implementação e uso dos sistemas de informações, adotando essas estratégias como mecanismo e suporte para as tomadas de decisões.

Além desta seção introdutória, o artigo está estruturado em mais quatro seções, de modo a materializar a pesquisa e apresentar os seus resultados. A seção 2 fornece o aporte teórico dos constructos usados para modelar a pesquisa, cultura organizacional e sistemas de informações contábeis e apresenta o desenvolvimento das hipóteses. Na seção 3 são descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa, cujos resultados e discussões são apresentados na seção 4. Na seção 5 apresentam-se as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura Organizacional

A definição de cultura organizacional é muito ampla, referindo-se a coisas que não podem ser definidas, mais precisamente, valores, normas, crenças e comportamentos (Zajec & Roblek, 2011). A cultura organizacional é holística, determinada historicamente e construída socialmente (Chaudhry *et al.*, 2016) e dá forma à identidade organizacional (Cunha & Carmo, 2007). Se uma cultura enfatiza as pessoas e os membros da organização interpretam suas normas, valores e diretrizes de maneira semelhante, ela pode ser considerada uma cultura forte (Woodbury, 2006; Chatman *et al.*, 2014).

A cultura organizacional pode ser caracterizada pelo comportamento coletivo e social de seus membros (Zago, 2000). Zago (2000) afirma que a particularidade do comportamento coletivo é diferente da simples soma de comportamentos individuais, pois quando entendido coletivamente, o comportamento apresenta um todo que sobrepõe a simples soma de suas partes. A cultura expressa uma realidade única, que em todos os aspectos equivalem ao estilo de vida de uma organização, ou seja, o pensamento e estilo de vida, costumes, regras, crenças e valores de um grupo social (Tarifa & Almeida, 2019).

Schein (1984) define cultura organizacional como sendo o conjunto de elementos que formam a organização, sendo estes analisados em níveis que vão dos artefatos visíveis ao observador (superfície) aos pressupostos básicos subjacentes, que são dados como válidos inconsistentemente pelos membros de um grupo. Portanto, as normas, crenças, valores, ritos e demais formas culturais são tidas como válidas quando construídas e compartilhadas por todos os componentes da organização. Nesse sentido, à medida que os indivíduos se integram ao modelo de interação da organização, a linguagem utilizada, os temas explorados nos diálogos

e os rituais que fazem parte da vida diária da organização, as características da cultura tornam-se gradualmente aparentes (Berger & Luckmann, 1967).

Há um processo contínuo de aprendizagem ao vincular o ambiente com a forma de gerenciar a situação interna de uma organização, portanto, a cultura está sempre em evolução, logo é óbvio que é um modelo dinâmico em que é aprendida, difundida e modificada (Schein, 1984). Nesse sentido, há aprendizagem, não só cognitiva, mas também emocional, pois envolve a equipe na busca por encontrar formas de resolver os problemas colocados pelo ambiente externo e interno, o que pode gerar incerteza e ansiedade.

Pires e Macêdo (2006) apontam que o termo cultura se tornou uma das variáveis básicas para a compreensão dos fenômenos organizacionais devido à interação social entre pessoas de diferentes regiões e países. Segundo Ávila (2006), analistas e consultores acreditam que as diferenças culturais têm um impacto significativo no desempenho da organização e na qualidade de vida de seus membros. Portanto, a individualidade de uma organização ou sua cultura se reflete em todos os aspectos, desde a forma como opera e gerencia seus recursos até a integração de diferentes áreas (Maia *et al.*, 2014).

Oliveira e Silva (2006) acreditam que a cultura é um sistema de crenças e valores que se desenvolve dentro de uma organização e orienta o comportamento de seus membros. É uma força que promove e molda o comportamento, fortalece as crenças e motiva os membros da organização a trabalhar arduamente para alcançar objetivos comuns. Portanto, a forma adequada de analisar a cultura organizacional é atentar para as visões dos membros da organização sobre as práticas de trabalho organizacionais (Gomes, 2013).

Em termos de mensuração e tipologia da cultura organizacional, diversos autores propõem modelos conceituais, dos quais cita-se: Hofstede (2001) que cria dimensões para estudar culturas nacionais, classificando-as em distância de poder, prevenção da incerteza, individualismo e coletivismo, masculinidade e feminilidade, orientação de curto prazo *versus* longo prazo. Cameron e Quinn (2011) que discutem a estrutura de valores concorrentes classificando a cultura em clã, adhocracia, hierárquica e de mercado. Neste contexto, salienta-se que este estudo seguirá a mensuração de cultura proposta por Denison (1990), Denison e Mishra (1995) e Fey e Denison (2003), em que a cultura é estudada em conformidade com as dimensões de missão, envolvimento, consistência e adaptabilidade.

2.2 Sistemas de Informações Contábeis

A contabilidade é utilizada como auxílio à tomada de decisão dos setores envolvidos direta ou indiretamente com a empresa (Mendes *et al.*, 2019). Além disso, a contabilidade permite disponibilizar um quadro econômico-financeiro-social para que os seus usuários tenham um instrumento de tomada de decisão e de gestão empresarial (Fernandes *et al.*, 2011).

As áreas de contabilidade e finanças passaram por diversas mudanças devido aos avanços tecnológicos ao longo dos anos. Na contabilidade, as antigas rotinas operacionais dão lugar à modernização ordenada dentro das organizações (Martins *et al.*, 2012). Relatórios podem ser obtidos com mais facilidade, finanças podem ser monitoradas em tempo real, entre outras ferramentas que apresentam informações sobre a realidade da organização de forma rápida e com menor probabilidade de erros.

Os sistemas de informação são constituídos pela combinação de pessoas e ferramentas de informática, entre outros componentes, processam dados no com a finalidade de gerar utilidade para a instituição (Shintaku & Suaiden, 2015). Os sistemas de informação fornecem facilidades e integrações para vários setores da instituição e podem ter finalidades diferentes. Os sistemas de informação mais utilizados pelas organizações são integrados e classificados como Sistemas de Informações Gerenciais (SIG).

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

Os SIG são um conjunto coordenado de componentes interdependentes que se relacionam para alcançar objetivos específicos e gerenciais (Frezatti *et al.*, 2009). Dessa forma, ainda segundo Frezatti *et al.* (2009), os SIG consistem em capturar e reconhecer eventos econômicos, interpretar, analisar, catalogar e condensar eventos relacionados e processá-los, transformando-os em informações que podem ser usadas na tomada de decisões.

Hoffmann *et al.* (2012) apontam que o papel principal dos SIG é fornecer relatórios contendo informações completas sobre o funcionamento das organizações, com base nessas informações os gerentes são capazes de controlar e projetar os melhores caminhos para a empresa. Consoante, Cintra *et al.* (2012) comentam que os SIG são importantes porque controlam e coordenam os componentes de *hardware* de um sistema de informação, coleta e dá suporte na análise de decisões a serem tomadas na organização, e seu sucesso necessita da sinergia dos recursos disponíveis na organização, pois manualmente não seria capaz de fornecer monitoramento e relatórios oportunos.

Segundo Souza *et al.* (2006), a informação tem um valor inestimável se bem utilizada. Pode-se imaginar o quão difícil seria para uma organização ser dinâmica e agressiva sem um sistema capaz de suportar suas atividades. Neste contexto, a necessidade de sistemas de informação é essencial para a gestão das entidades. Percebe-se assim a importância do SIG, visto que no volume de tarefas realizadas pela contabilidade, quanto mais informatizada, mais eficiente será a tomada de decisão e o oferecimento de informações aos órgãos fiscalizadores.

Nesta perspectiva destacam-se os Sistemas de Informações Contábeis (SIC), uma classificação de SIG aplicada à área contábil. Para Padoveze (2010), os sistemas de informação contábil são os meios que o contador usará para trabalhar a contabilidade e as informações contábeis dentro da organização, de forma que sejam utilizadas em sua plenitude.

Um sistema de informação contábil devidamente estruturado e implementado é uma ferramenta eficaz que beneficia não apenas os profissionais de contabilidade no dia a dia, mas também os gestores e demais usuários de informações contábeis. Lunkes e Schnorrenberger (2009) destacam que a ferramenta básica para a concepção e produção de informações é o sistema contábil. Como tal, os SIC formam a base para um vasto sistema de informações, com a geração de informação de parâmetro de valor para muitos fins.

Silva *et al.* (2017) veem os SIC como um grande aliado que tem o objetivo de acompanhar as atualizações e promover melhores resultados para a empresa. Em seu estudo, Silva *et al.* (2017) constatam a importância dos SIC em relação à facilidade no planejamento, controle, avaliação de desempenho e tomada de decisão, facilidade de acesso às informações financeiras e econômicas da empresa, segurança, confiabilidade e exatidão nos relatórios oferecidos pela contabilidade. No entanto, fazem uma ressalva quanto à necessidade de investir na qualificação dos colaboradores envolvidos na eficiente operação e manutenção de dados dentro da estrutura organizacional, garantindo, com isso, o êxito na obtenção de informações fidedignas e tempestivas para auxiliar nas tomadas de decisões.

2.3 Mapeamento Teórico e Construção das Hipóteses

A cultura organizacional é entendida como a base para construção e desenvolvimento das organizações, sendo constituída pelas normas, crenças, valores e atitudes que são compartilhadas e difundidas pelos membros do grupo (Denison, 2000). Para Henri (2006), a cultura organizacional abrange diversos elementos: os artefatos materiais e padrões de comportamentos, que compreendem as estruturas físicas e observáveis, isto é, os símbolos, linguagem, comunicação e rituais; as normas e valores que são as crenças propagadas sobre os comportamentos aceitos ou não; por fim, têm-se os pressupostos fundamentais que são os elementos inconscientes que não são diretamente observáveis, mas são dados como válidos para os membros da organização.

No que se refere ao desenvolvimento de sistemas, a cultura organizacional é apontada como uma variável que pode influenciar positivamente no uso dos sistemas de informações (Stair & Reynolds, 2010). Na concepção de Kwarteng e Aveh (2018), o sistema de informação contábil é basicamente parte de todo o sistema de informação da organização, pois é uma ferramenta que, incorporada ao campo dos sistemas de informação e tecnologia, tem a finalidade de auxiliar na gestão e controle da área econômico-financeira da organização.

Segundo Marshall e Steinbart (2017), a cultura organizacional é um dos fatores que afetam o sistema de informação contábil. Assim, a cultura das organizações reflete diretamente na cultura informacional que as empresas adotam, e conseqüentemente, deve ser considerada como um fator estratégico essencial na gestão do controle e gerenciamento das informações, ao passo que pode influenciar no modo como as atividades são desempenhadas (Amorim & Tomaél, 2011).

Para Indeje e Zheng (2010), a cultura organizacional está positivamente associada aos sistemas de informações contábeis, haja vista no desenvolvimento e implementação dos sistemas gerenciais e de contabilidade ser preciso identificar e compreender os significados, padrões, normas e condutas do setor de tecnologia, medindo assim, a força da organização. Kwarteng e Aveh (2018) enfatizam que a cultura organizacional é considerada a base para um eficaz funcionamento do sistema de informações contábeis. Desse modo, na produção da informação realizada por meio dos sistemas de informações contábeis, a cultura exerce influência nesse processo (Geriesh, 2003).

Para analisar a influência da cultura organizacional no uso dos sistemas de informações contábeis, o estudo adota a mensuração de cultura organizacional de Denison (1990), Denison e Mishra (1995) e Fey e Denison (2003). O modelo é baseado em quatro dimensões culturais: missão, envolvimento, consistência, adaptabilidade, que juntos representam o conjunto de princípios, crenças, valores e objetivos que as organizações devem seguir para o êxito organizacional.

A dimensão de missão diz respeito ao conjunto de estratégias e objetivos traçados pela organização, e aponta de forma clara a visão e diretrizes da existência da entidade (Denison & Mishra, 1995). O envolvimento se concentra no comprometimento da organização perante os colaboradores, dando-os oportunidades de se posicionar nas tomadas de decisões, ou seja, ao envolver os membros cooperativamente, os dar pertencimento (Fey & Denison, 2003). Já a consistência está relacionada à existência de sistemas e processos organizacionais que culminam na promoção do alinhamento contínuo das tarefas desempenhadas. Por sua vez, adaptabilidade refere-se à capacidade da organização em se reestruturar frente às mudanças internas em resposta às condições externas (Denison & Mishra, 1995).

Os sistemas de informações contábeis são mensurados por quatro dimensões: processamento de dados flexibilidade de uso, efetividade e habitualidade, cujos indicadores foram construídos e adaptadas com base em Kwarteng e Aveh (2018), Napitupulu (2018), Kaplan e Atkinson (1998) e DeLone e McLean (1992; 2003). Com base no contexto apresentado, a Figura 1 evidencia o modelo teórico da pesquisa e as hipóteses formuladas.

H1. A cultura organizacional na sua dimensão missão influencia positivamente os sistemas de informações contábeis.

H2. A cultura organizacional na sua dimensão envolvimento influencia positivamente os sistemas de informações contábeis.

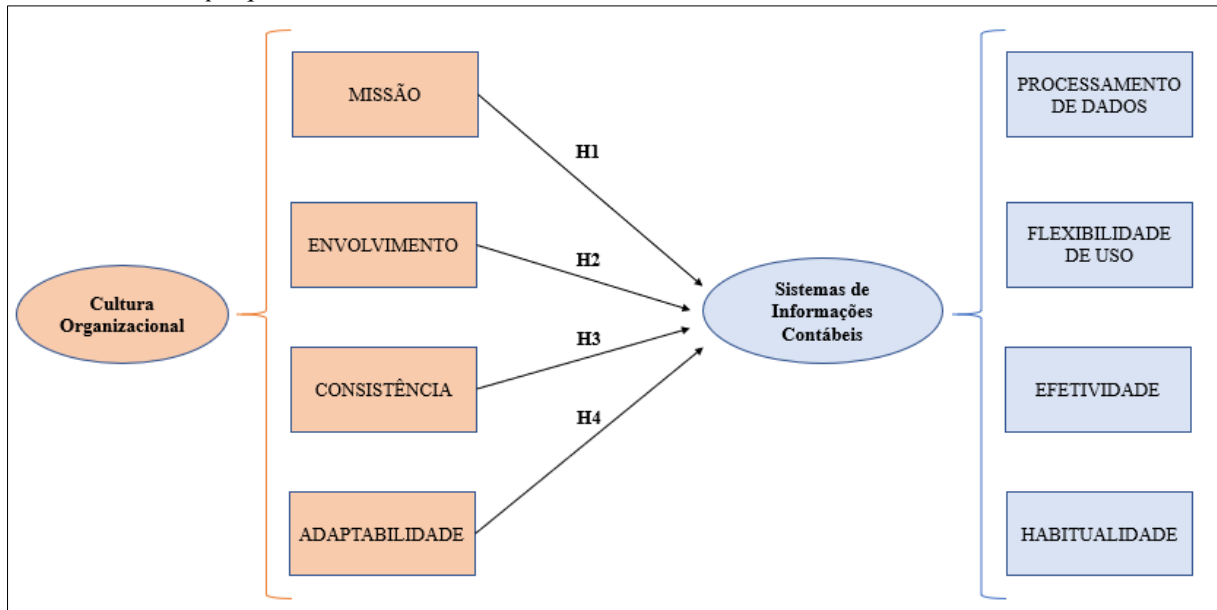
H3. A cultura organizacional na sua dimensão consistência influencia positivamente os sistemas de informações contábeis.

H4. A cultura organizacional na sua dimensão adaptabilidade influencia positivamente os sistemas de informações contábeis.

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

Figura 1

Modelo teórico da pesquisa



Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

O modelo teórico propõe uma ligação direta entre a cultura organizacional dos escritórios de contabilidade influenciando no uso dos sistemas de informações contábeis, cujo processo de coleta e operacionalização dos dados é apresentado na seção seguinte.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipologia e Amostra da Pesquisa

Para analisar a influência da cultura organizacional no processo e uso dos sistemas de informações contábeis, na visão dos gestores e colaboradores de escritórios de contabilidade da Região Metropolitana do Cariri, esta pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa, utilizou-se de dados primários provindos de levantamento (*Survey*).

No presente estudo, a amostragem utilizada foi a não probabilística e escolhida por acessibilidade. A seleção baseou-se no mapeamento do Conselho Regional de Contabilidade (CRC) do Ceará, que conforme dados do referido órgão, existem atualmente (julho de 2021) aproximadamente 139 escritórios de contabilidade ativos nos principais municípios da região estudada, que compreende as cidades de Barbalha, Crato e Juazeiro do Norte. Após o mapeamento das entidades que atendiam os critérios de inclusão para a amostra, contactou-se por telefone os responsáveis das organizações contábeis e por meio de e-mail e redes sociais foi encaminhado o instrumento de coleta. A amostra final resultou em 51 respondentes dos diversos níveis organizacionais, haja vista o público-alvo ser todos os membros da organização.

No tocante ao tamanho da amostra final, o estudo se respalda nas recomendações propostas por Hair Jr *et al.* (2014), nas pesquisas com modelagem de equações estruturais. Os autores enfatizam que para um modelo com quatro caminhos estruturais (maior número de setas que chegam a uma variável), em nível de $\alpha = 0,05$ de significância, com um R^2 mínimo de 0,50 precisa-se de um tamanho de amostra de 42 respondentes. Neste contexto, depreende-se que a amostra da pesquisa com 51 respostas válidas atende o recomendado.

3.2 Instrumento de Pesquisa, Mensuração das Variáveis e Coleta de Dados

No instrumento de coleta da pesquisa, as variáveis e assertivas (indicadores) relativas à cultura organizacional foram extraídas dos estudos de Denison (1990), Denison e Mishra (1995)

e Fey e Denison (2003), e as variáveis de sistemas de informações contábeis dos estudos de Kwarteng e Aveh (2018), Napitupulu (2018), Kaplan e Atkinson (1998) e DeLone e McLean (1992; 2003), conforme mensuração apresentada na Tabela 1.

Tabela 1
Constructo da pesquisa

Constructo	Dimensão observável	Indicadores	Fontes
Cultura Organizacional	Missão	MS01; MS02; MS03	Denison (1990), Denison e Mishra (1995) e Fey e Denison (2003)
	Envolvimento	EN01; EN02; EN03	
	Consistência	CO01; CO02; CO03	
	Adaptabilidade	AD01; AD02; AD03	
Sistemas de Informações Contábeis	Processamento de dados	PD01; PD02; PD03; PD04; PD05; PD06	Kwarteng e Aveh (2018), Napitupulu (2018), Kaplan e Atkinson (1998) e DeLone e McLean (1992; 2003)
	Flexibilidade de uso	FU01; FU02; FU03; FU04	
	Efetividade	EF01; EF02; EF03; EF04	
	Habitualidade	HA01; HA02; HA03	

Fonte: Elaborada pelos autores (2021).

O questionário (Apêndice A) é composto por três blocos: o bloco 1 contém 10 perguntas relativas ao perfil dos respondentes. Os blocos 2 e 3 foram destinados a capturar cultura organizacional e sistemas de informações contábeis, contendo 12 e 17 assertivas, respectivamente. As assertivas dos blocos 2 e 3 foram baseadas em uma escala *likert*, com pontuações variando de 1 (“Discordo totalmente”) a 5 (“Concordo totalmente”). A coleta foi realizada entre maio de julho de 2021. O instrumento foi aplicado no formato online (*websurvey*), elaborado mediante formulário eletrônico utilizando Google Formulários®.

3.3 Procedimentos de Análise dos Dados

Para análise dos dados, foi utilizada a estática descritiva, técnica de Análise Fatorial Confirmatória (AFC) que visa testar a confiabilidade e validade dos constructos e a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), operacionalizada pelo *software* SmartPLS® 3. A MEE usa vários tipos de modelos para representar as relações entre as variáveis observadas, com o objetivo básico de fornecer um teste quantitativo de um modelo teórico hipotetizado pelo desenho da pesquisa. Assim, vários modelos teóricos podem ser testados em MEE que hipotetizam como conjuntos de variáveis definem construtos e como esses construtos estão relacionados entre si (Schumacker & Lomax, 2010).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Análise Descritiva

Na Tabela 2 apresenta-se o perfil dos respondentes, com destaque para o gênero, idade, formação acadêmica e área, posição na empresa, cargo e tempo desempenhado. Consta-se também a localização, tamanho e a extensão territorial dos serviços prestados pelos escritórios.

Nota-se na Tabela 2, que a maioria dos respondentes é do gênero feminino (60,8%). Em relação à faixa etária, 45,1% dos respondentes possuem entre 26 e 30 anos de idade, já os que se encontram na faixa entre 18 e 25 anos, apresenta o percentual é de 25,5%, por fim, os respondentes com idade acima de 40 anos foram apenas 2 (3,9%). Concernente ao nível de escolaridade, a maioria dos respondentes possuem graduação concluída (60,8%) e 31,4% alguma especialização ou MBA, nenhum dos respondentes possui grau instrucional em nível *stricto sensu*. A área de formação acadêmica da maioria dos respondentes é graduação em Ciências Contábeis (94,1%), seguido de Administração (3,9%). No que diz respeito à posição

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES
CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO
CARIRI

dentro das organizações assistidas, 72,5% exercem função de analista/assistente/auxiliar, dos demais respondentes 15,7% são sócios ou administradores dos escritórios.

Tabela 2

Perfil dos respondentes

Amostra por gênero			Função desempenhada		
Gênero	Respondente	%	Setor	Respondente	%
Feminino	31	60,8	Diretoria	05	9,8
Masculino	20	39,2	Contábil	12	23,5
Total	51	100	Fiscal	21	41,2
Amostra por idade			Pessoal	11	21,6
Faixa	Respondente	%	Societário	02	3,9
Entre 18 e 25 anos	13	25,5	Total	51	100
Entre 26 e 30 anos	23	45,1	Tempo no cargo desempenhado		
Entre 31 e 35 anos	09	17,6	Anos	Respondente	%
Entre 36 e 40 anos	04	7,8	Menos de 2 anos	14	27,5
Acima de 40 anos	02	3,9	Entre 2 e 4 anos	14	27,5
Total	51	100	Entre 5 e 6 anos	12	23,5
Formação acadêmica			Entre 7 e 9 anos	09	17,6
Escolaridade	Respondente	%	Acima de 10 anos	02	3,9
Graduando(a)	04	7,8	Total	51	100
Graduação concluída	31	60,8	Localização da empresa		
Especialista/MBA	16	31,4	Cidade	Respondente	%
Mestre(a)	--	--	Barbalha	03	5,9
Doutor(a)	--	--	Crato	03	5,9
Total	51	100	Juazeiro do Norte	45	88,2
Área de formação acadêmica			Total	51	100
Curso	Respondente	%	Tamanho da empresa		
Administração	02	3,9	Porte	Respondente	%
Contabilidade	48	94,1	Microempresa	18	35,3
Direito	--	--	Empresa de peq. porte	23	45,1
Economia	--	--	Empresa de médio porte	07	13,7
Outra	01	2,0	Empresa de grande porte	03	5,9
Total	51	100	S.A.	--	--
Posição na empresa			Total	51	100
Cargo	Respondente	%	Extensão das operações		
Chief Executive Officer (CEO)	01	2,0	Território	Respondente	%
Sócio/Administrador	08	15,7	Somente local	--	--
Gerente de setor/departamento	04	7,8	Regional (Cariri)	14	27,5
Analista/Assistente/Auxiliar	37	72,5	Estadual	12	23,5
Estagiário/Aprendiz	01	2,0	Nacional	25	49
Total	51	100	Total	51	100

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No tocante à função desempenhada, a maioria dos respondentes atuam no setor fiscal (41,2%), seguido do setor contábil (23,5%) e do pessoal (21,6%). Referente ao tempo no cargo que desempenha, 27,5% dos respondentes estão atuando a menos de dois anos na função, mesmo percentual apontado pelos respondentes entre 2 e 4 anos de atuação. Apenas 3,9% dos inquiridos tem acima de dez anos de profissão contábil. No que diz respeito às entidades estudadas, 88,2% possuem domicílio tributário no município de Juazeiro do Norte, as cidades de Crato e Barbalha apresentaram 5,9% cada.

4.2 Análise do Modelo de Mensuração

A aplicação da Modelagem de Equações Estruturais (PLS-SEM) foi realizada em duas etapas principais. Esta primeira etapa compreende o modelo de mensuração, na qual foram analisadas as validades (convergente e discriminante) e os indicadores de confiabilidade (individual e composta) das medidas dos construtos (Hair Jr. et al., 2014).

Para garantir a validade convergente, utilizou-se os valores das *Average Variance Extracted* (AVEs) - variâncias médias extraídas – que devem ser maiores que 0,50 (AVE > 0,50). Para confiabilidades individual e composta, adotou-se o *alfa de Cronbach* (AC > 0,70) e a Confiabilidade Composta (CC > 0,70), respectivamente. Nesse sentido, valores de AC acima de 0,70 são considerados adequados em estudos exploratórios, e valores de CC acima de 0,70 são considerados satisfatórios para confirmação (Hair Jr. *et al.*, 2014). Na Tabela 3 são apresentados os índices de validade convergente e confiabilidade do modelo de mensuração.

Tabela 3

Validade convergente e índices de confiabilidade do modelo de mensuração

Variáveis	Medidas		
	Variância Média Extraída (AVE) > 0,50	Alfa de Cronbach (AC) > 0,70	Confiabilidade Composta (CC) > 0,70
Missão	0,664	0,760	0,854
Envolvimento	0,786	0,864	0,917
Consistência	0,801	0,876	0,923
Adaptabilidade	0,737	0,821	0,894
Processamento de dados	0,722	0,921	0,939
Flexibilidade de uso	0,834	0,933	0,953
Efetividade	0,717	0,869	0,910
Habitualidade	0,771	0,853	0,910

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Verifica-se que a mensuração das dimensões do estudo são fidedignos aos padrões mínimos exigidos pela literatura. Os resultados das variáveis latentes apresentam AVE superiores a 0,50, bem como AC e CC superiores a 0,70.

O estudo também verificou a validade discriminante para avaliar a independência dos construtos (Hair Jr. *et al.*, 2014). Para tal, utilizou-se os critérios de Fornell e Larcker (1981), comparando as raízes quadradas dos valores AVE de cada construto com as correlações entre os construtos. A raiz quadrada do AVE deve ser maior do que a correlação entre os construtos (Ringle *et al.*, 2014). A validade discriminante do modelo de mensuração é apresentada na Tabela 4.

Tabela 4

Validade discriminante (critério de Fornell e Larcker)

Variáveis	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Adaptabilidade (1)	0,859							
Consistência (2)	0,657	0,895						
Efetividade (3)	0,605	0,534	0,847					
Envolvimento (4)	0,672	0,772	0,452	0,887				
Flexibilidade de uso (5)	0,420	0,395	0,725	0,242	0,913			
Habitualidade (6)	0,462	0,531	0,762	0,382	0,706	0,878		
Missão (7)	0,745	0,626	0,465	0,552	0,309	0,347	0,815	
Processamento de dados (8)	0,577	0,510	0,772	0,309	0,677	0,746	0,456	0,850

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Verifica-se na Tabela 4, que os itens dos constructos atendem os critérios de Fornell e Larcker (1981), ou seja, os valores da diagonal da matriz são superiores aos valores das correlações abaixo da diagonal. Também foi analisado o Fator de Inflação de Variância (VIF), para identificar os possíveis problemas de multicolinearidade entre os construtos. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009, p. 151), o VIF é um “indicador do efeito que as outras variáveis independentes têm sobre o erro padrão de um coeficiente de regressão. [...] Valores VIF altos também indicam um grau elevado de colinearidade ou multicolinearidade entre as variáveis

independentes”. No modelo mensurado, os valores VIF das variáveis latentes foram menores que 10, conforme recomendação de Fávero *et al.* (2009), indicando assim, ausência de multicolinearidade entre as variáveis do estudo.

Após analisar os elementos do modelo de mensuração, validades e confiabilidades dos constructos, encerrou-se a validação do modelo de mensuração. Diante dos resultados apontados e em conformidade com o que trata a literatura, o modelo de mensuração foi considerado capaz de prever a proposição do estudo.

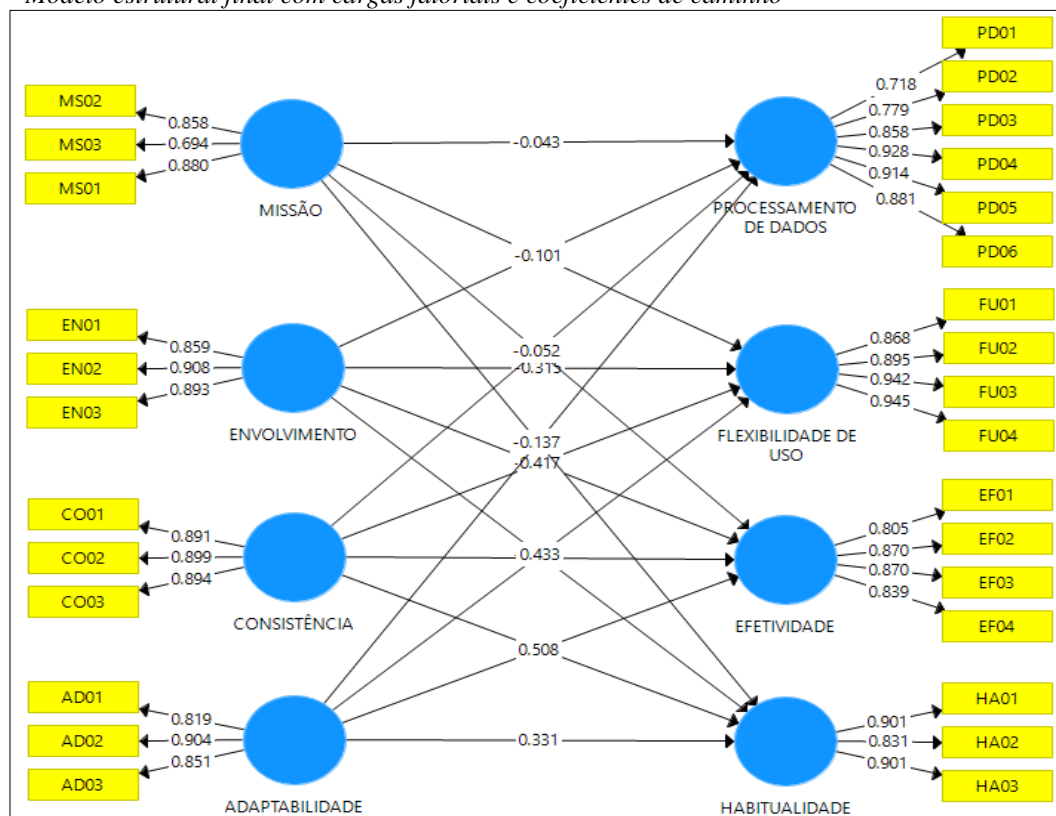
Desse modo, as medidas expostas permitem inferir que o modelo proposto é adequado para análise em formato estrutural, via *Bootstrapping*, que no SmartPLS® 3 é um procedimento não paramétrico que permite testar a significância estatística de vários resultados de PLS-SEM, como coeficientes de caminho, alfa de Cronbach, valores HTMT e R², assim, subamostras são criadas com observações tiradas aleatoriamente do conjunto original de dados (com substituição).

4.3 Análise do Modelo Estrutural e Discussão dos Resultados

A segunda etapa da modelagem de equações estruturais foi realizada para analisar o modelo estrutural e seus caminhos estruturais. Para tanto, empregou-se a técnica *Bootstrapping* com 5.000 interações, utilizada para estimar a significância (valor p) das relações entre as variáveis e seus respectivos construtos (Hair Jr. *et al.*, 2014; Ringle *et al.*, 2014). Desse modo, foi possível avaliar quanto que cada constructo influenciou no constructo correspondente da sua relação estrutural (Hair Jr. *et al.*, 2014).

Objetivando analisar tamanho e significância dos coeficientes de caminhos entre os constructos, é reportado na Figura 2 o modelo estrutural final (completo), apontando as cargas fatoriais do modelo de mensuração e os coeficientes de caminho do modelo estrutural.

Figura 2
Modelo estrutural final com cargas fatoriais e coeficientes de caminho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Com exceção da variável indicadora MS03 (0,694) todas as demais mensurações apresentam cargas fatoriais superiores a 0,70. Verificou-se que todas as relações entre variáveis latentes foram significativas (com os valores de $p < 0,05$), inferindo assim, que os construtos utilizados no modelo afetam uns aos outros, em conformidade com o que foi previamente esperado e estabelecido para as hipóteses, independente do sinal desse efeito.

Uma vez analisado o modelo estrutural final, por meio do *Bootstrapping* foi estabelecido os caminhos estruturais, apresentando os coeficientes e os efeitos das variáveis latentes. Desse modo, a Tabela 5 apresenta o Coeficiente de Determinação de Pearson (R^2), que materializa a validade preditiva do modelo (Ringle *et al.*, 2014) e os resultados do teste das hipóteses com os coeficientes de caminhos.

Tabela 5
Resultados do modelo estrutural e teste de hipóteses

Hipóteses		Coef. Estrutural	Erro padrão	Valor t	Valor p	Decisão
H1	Missão → Processamento de dados	-0,043	0,192	0,224	0,822	Rejeitada
	Missão → Flexibilidade de uso	-0,101	0,252	0,401	0,688	
	Missão → Efetividade	-0,052	0,181	0,290	0,772	
	Missão → Habitualidade	-0,137	0,228	0,602	0,547	
H2	Envolvimento → Processamento de dados	-0,436	0,223	1,955	0,051	Rejeitada
	Envolvimento → Flexibilidade de uso	-0,315	0,253	1,244	0,214	
	Envolvimento → Efetividade	-0,100	0,278	0,361	0,718	
	Envolvimento - Habitualidade	-0,179	0,303	0,591	0,554	
H3	Consistência → Processamento de dados	0,495	0,242	2,041	0,041	Suportada parcialmente
	Consistência → Flexibilidade de uso	0,417	0,284	1,467	0,143	
	Consistência → Efetividade	0,311	0,271	1,149	0,251	
	Consistência → Habitualidade	0,537	0,264	2,036	0,042	
H4	Adaptabilidade → Processamento de dados	0,577	0,192	3,008	0,003	Suportada parcialmente
	Adaptabilidade → Flexibilidade de uso	0,433	0,243	1,778	0,076	
	Adaptabilidade → Efetividade	0,508	0,182	2,796	0,005	
	Adaptabilidade → Habitualidade	0,331	0,241	1,373	0,170	

Nota: Avaliação do Modelo Estrutural. R^2 : Processamento de dados = 0,891; Flexibilidade de uso = 0,526; Efetividade = 0,677; Habitualidade = 0,604.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os resultados apresentados na Tabela 5 sugerem associações entre as dimensões de consistência e adaptabilidade da cultura organizacional e os sistemas de informações contábeis. Constatam-se relações negativas e não significativas das dimensões missão e envolvimento da cultura organizacional com as variáveis dos sistemas de informações contábeis (processamento de dados, flexibilidade de uso, efetividade e habitualidade). Esses resultados fornecem apoio para rejeição das hipóteses H1 e H2, apontando que essas dimensões não influenciam no uso dos SIC.

A missão é um traço cultural que concerne à função de compartilhamento dos objetivos e estratégias a todos os membros da organização. Essa dimensão rotula o percurso do desempenho organizacional em direção às realizações de metas almeçadas (Denison, 1990). Os resultados da pesquisa apontam que nas organizações inquiridas o modelo de gestão, principalmente em relação à sua missão, parece não ser disseminado no grupo, denotando que estes não influenciam os sistemas de informações contábeis. Achados divergentes são revelados em Kwarteng e Aveh (2018), que confirmaram que a cultura organizacional na dimensão missão tem forte influência sobre eficácia corporativa e desempenha papel crucial no desenho e uso dos sistemas de informações contábeis, que é a fonte basilar de dados para as principais decisões que se preocupam com o sucesso a longo prazo e a sobrevivência organizacional.

Em relação à dimensão cultural de envolvimento, o resultado encontrado pode ser justificado pelo fato de alguns colaboradores (82,35% da amostra estudada) não se sentirem totalmente assistidos/valorizados pelos proprietários dos escritórios de contabilidade. Como salientam Ali *et al.* (2016), para o progresso de qualquer organização, faz-se necessário o envolvimento dos colaboradores como alicerce principal.

Para Wisna (2015), o envolvimento dos membros da organização deve ser entendido como uma prerrogativa que garante ciência sobre as rotinas e mudanças que acontecem no ambiente organizacional. A autora ainda aponta que para melhorar o desempenho geral da organização, a adoção de sistema de informação é inevitável, e que para o departamento de contabilidade, a adoção dos sistemas de informações contábeis é primordial para produzir relatórios contábeis confiáveis e precisos. Complementarmente, Soudani (2012) ressalta que quando uma organização tem a cultura de envolver colaboradores na sua gestão, se torna mais propícia a obter sucesso, quando comparada com organizações que não têm tal cultura, especialmente quando se trata de adoção de novas tecnologias.

Em relação à dimensão consistência, observa-se relação positiva e significativa com o processamento de dados (0,495, $p < 0,05$) e com habitualidade (0,537, $p < 0,05$), o que permite suportar parcialmente a hipótese H3, que prevê que a consistência da cultura organizacional influencia positivamente no uso dos SIC. Verificam-se ainda associações positivas entre adaptabilidade e processamento de dados (0,577, $p < 0,01$) e adaptabilidade com efetividade (0,508, $p < 0,01$), dessa forma, suporta-se parcialmente a hipótese H4, que preconiza que a dimensão cultura da adaptabilidade influencia positivamente no uso dos SIC.

Evidencia-se que, com base na amostra dos escritórios de contabilidade estudados, as dimensões culturais consistência e adaptabilidade influenciam, mesmo que parcialmente, no uso dos sistemas de informações contábeis. Resultados corroborados por Kwarteng e Aveh (2018), os quais indicam que a consistência se refere à existência de sistemas e processos organizacionais que promovem alinhamento e eficiência ao longo do tempo. É o foco em um conjunto comum de princípios, consenso sobre maneiras certas e erradas de fazer as coisas e coordenação e integração em toda a organização. Nesse contexto, ao manter consistentes os processos e alinhar os limites organizacionais, os escritórios de contabilidade conseguem obter sucesso na aplicação e uso dos sistemas de informações para gerar relatórios concisos para as tomadas de decisões.

A dimensão cultural adaptabilidade abarca o entendimento de que as organizações adaptáveis são mais propensas a converter as demandas do ambiente organizacional e buscarem soluções para os problemas rotineiros (Alves Filho *et al.*, 2016). Os escritórios de contabilidade estudados apresentam essa característica, atenuando e reagindo às mudanças. Essas ações organizacionais impactam no desempenho organizacional que pode ser compreendido, dentre outros fatores, pelos seus sistemas de informações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a influência das dimensões da cultura organizacional no uso dos sistemas de informações contábeis em escritórios de contabilidade das principais cidades da Região Metropolitana do Cariri. Os resultados elucidam os precedentes dos sistemas de informações contábeis, uma vez que evidenciam que as dimensões consistência e adaptabilidade da cultura organizacional fornece subsídios positivos e significativos para uso dos sistemas nos escritórios de contabilidade participantes do estudo.

Verifica-se que as organizações consistentes nos processos inerentes às rotinas e que são mais adaptáveis e aceitam as mudanças impostas pelo ambiente e que respondem mais assertivamente à essas mudanças, são mais favoráveis a firmarem o uso de sistemas de informações, traduzindo em melhores relatórios contábeis. Nesse sentido, a identificação e

compreensão de significados, normas e poder nas organizações é uma consideração importante para o uso dos sistemas de informações contábeis.

Os resultados contribuem para a literatura, ao identificar dimensões da cultura organizacional relacionadas aos sistemas de informações contábeis, demonstrando que, quando a cultura organizacional é entendida pelos membros da organização como valores valiosos que devem ser difundidos, principalmente, com o alinhamento da missão e estratégias organizacionais, pode influenciar positivamente no desempenho dos escritórios de contabilidade, intensificando o processo de tomada de decisão pelo aprimoramento do uso dos SIC.

Mesmo com o rigor metodológico utilizado, o estudo apresenta algumas limitações. A primeira está relacionada com a natureza transversal da pesquisa, onde apresenta incapacidade de tirar conclusões a logo prazo, tendo em vista que as interfaces da cultura organizacional estão sempre passando por transformações. Outra limitação refere-se ao fato de a amostra não ser probabilística. Desse modo, a representatividade da amostra em relação à população não pode ser observada com maior rigor, bem como, não pode ser generalizada. Averigua-se ainda que o setor de escritórios de contabilidade estudado fornece acesso adequado à pesquisa.

Para novas pesquisas, sugere-se inserção de outras dimensões e variáveis, tanto para os estudos de cultura organizacional quanto para os sistemas de informações contábeis, tais como: estratégia organizacional, estrutural organizacional e comunicação como variáveis de cultura organizacional, e segurança no uso, automatização e otimização de processos como variáveis dos sistemas de informações contábeis. Os resultados do estudo sugerem que a análise de mediação, incluindo desempenho organizacional ou a qualidade dos sistemas de informações, podem ser caminhos frutíferos para futuras pesquisas que podem levar a uma melhor compreensão de fenômenos culturais nas organizações. Outro direcionamento pode ser dado à aplicação da modelagem em outros setores econômicos, contribuindo para o desenvolvimento desta área de estudo, bem como novos estudos podem incorporar métodos mistos (quantitativo e qualitativo) como forma de contribuir para uma maior triangulação das evidências empíricas.

REFERÊNCIAS

- Ali, B. J. A., Omar, W. A. W., & Bakar, R. (2016). Accounting information system (AIS) and organizational performance: Moderating effect of organizational culture. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4), 138-158.
- Alves Filho, E. M., Afonso, L. E., & Martins, G. A. (2016). Cultura organizacional de cursos de ciências contábeis: um estudo em duas universidades públicas. *Anais do XVI Congresso USP Controladoria e Contabilidade*. São Paulo/SP.
<https://congressosp.fipecafi.org/anais/16UspInternational/105.pdf>
- Amorim, F. B., & Tomaél, M. I. (2011). O uso de sistemas de informação e seus reflexos na cultura organizacional e no compartilhamento de informações. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 1(1), 74-91.
- Ávila, G. G. F. (2006). *Elementos da cultura de um hospital universitário: repercussões no comportamento organizacional*. Dissertação de Mestrado em Enfermagem. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande.
<https://repositorio.furg.br/handle/1/2771>
- Berger, P., & Luckmann, L. (1967). *The social construction of reality*. New York: Doubleday.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. 3 ed. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES
CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO
CARIRI

- Carmona, L. J. M., Silva, T. B. J., & Gomes, G. (2018). Cultura organizacional, inovação e desempenho em escritórios de contabilidade brasileiros. *Revista Contabilidade Vista & Revista*, 29(3), 121-145.
- Chatman, J. A., Caldwell, D. F., O'reilly, C. A., Doerr, B. (2014). Parsing organizational culture: How the norm for adaptability influences the relationship between culture consensus and financial performance in high-technology firms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(6), 785-808.
- Chaudhry, A., Yuan, L., Hu, J., & Cooke, R. A. (2016). What matters more? The impact of industry and organizational factors on organizational culture. *Management Decision*, 54(3), 570-588.
- Cintra, R. F., Vieira, S. F. A., Barboza Júnior, D. C., Fernandes, C. R., & Baggio, D. K. (2012). Impacto da implantação de um sistema de informação gerencial na gestão de contratos públicos: O caso do hospital universitário de Dourados/MS. *Revista de Administração da Unimep*, 10(2), 28-52.
- Coelho Junior, F. A., & Andrade, J. E. B. (2004). Percepção de cultura organizacional: Uma análise empírica da produção científica brasileira. *PsicoUSF*, 9(2), 191-199.
- Cunha, C., & Carmo, S. (2007). *A cultura e o clima organizacional e suas consequências no planejamento de carreira*. Belém/PA.
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3(1), 60-95.
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: Wiley.
- Denison, D. R. (2000). *Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* In: Cooper, C. L.; Cartwright, S.; Earley, P. C. (eds). *The international handbook of organizational culture and climate*. Chichester, UK: John Wiley and Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L. D., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier, Campus.
- Fernandes, F. C., Klann, R. C., & Figueredo, M. S. (2011). A utilidade da informação contábil para a tomada de decisões: Uma pesquisa com gestores alunos. *Contabilidade Vista & Revista*, 22(3), 99-126.
- Fey, C. F., & Denison, D. R. (2003). Organizational culture and effectiveness: Can american theory be applied in Russia? *Organization Science*, 14(6), 686-706.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Frezatti, F., Rocha, W., Nascimento, A. R., Junqueira, E. (2009). *Controle gerencial: Uma abordagem da contabilidade gerencial no contexto econômico, comportamental e sociológico*. São Paulo: Atlas.
- Gazzola, S. B., & Woida, L. M. (2020). Cultura informacional e a mediação da informação contábil. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 14(50), 804-822.
- Geriesh, L. (2003). Organizational culture and fraudulent financial reporting. *The CPA Journal*, 73(3), 28-32.
- Gomes, G. (2013). *Cultura de inovação e sua influência no desempenho em inovação de produtos na indústria têxtil de Santa Catarina*. Tese de Doutorado em Ciências Contábeis e Administração. Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Universidade Regional de Blumenau.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman Editora.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.

- Henri, J. F. (2006). Organizational culture and performance measurement systems. *Accounting, Organizations and Society*, 31(1), 77-103.
- Hoffmann, R. C., Oliveira, P. S. M., & Zeferino, R. Z. (2012). A utilização estratégica dos sistemas de informações gerenciais no ramo hoteleiro da cidade de Ponta Grossa – Paraná. *Revista de Engenharia e Tecnologia*, 4(1), 18-28.
- Hofstede, G. (2011). *Culture's consequences: Comparing, values, behaviors, institutions, and organization across nation*. 2 ed. California: Sage Publications, Inc.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609-1621.
- Indeje, W. G., & Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A structuration theory perspective. *Working Papers on Information Systems ISSN*, 1535-6078.
- Kaplan, R., & Atkinson, A. (1998). *Advanced management accounting*. 3rd edition. Prentice Hall International.
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance: Evidence from a developing country perspective. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675-698.
- Lunkes, R. J., & Schnorrenberger, D. (2009). *Controladoria: Na coordenação dos sistemas de gestão*. São Paulo: Atlas.
- Machado, A. (2010). Aspecto humano e cultural no controle de gestão. *Pensar Contábil*, 12(48), 31-35.
- Machado, D. D. P. N., Carvalho, L. C., & Heinzmann, L. M. (2012). Ambiente favorável ao desenvolvimento de inovações e cultura organizacional: Integração de duas perspectivas de análise. *Revista de Administração*, 47(4), 715-29.
- Maia, C.; Santos, I. C.; Sávio, M. A. C., & Kubo, E. K. M. (2014). Fatores da cultura organizacional que condicionam ou limitam o processo de inovação. *Revista Capital Científico*, 12(3), 150-163.
- Marshall, B. R., & Steinbart, P. J. (2017). *Accounting information systems*. New York, NY: Pearson Education Limited.
- Martins, P. L., Melo, B. M., Queiroz, D. L., Souza, M. S., & Borges, R. O. (2012). Tecnologia e sistemas de informação e suas influências na gestão e contabilidade. *Anais do IX Simpósio de excelência em gestão e tecnologia*.
- Mendes, A. C. A., Lunkes, R. J., Menegazzo, G. D., Schnorrenberger, D., & Lavarda, C. E. F. (2019). Características observáveis dos gestores e a utilização da informação contábil: Um estudo com base na teoria dos escalões superiores. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 38(1), 67-84.
- Napitupulu, I. H. (2018). Organizational culture in management accounting information system: Survey on state-owned enterprises (SOEs) Indonesia. *Global Business Review*, 19(3), 556-571.
- O'reilly Iii, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & Doerr, B. (2014). The promise and problems of organizational culture: CEO personality, culture, and firm performance. *Group & Organization Management*, 39(6), 595-625.
- Oliveira, J. F., & Silva, E. A. (2006). *Gestão organizacional: Descobrimo a chave de sucesso para os negócios*. São Paulo: Saraiva.
- Oliveira, W. L., Oliveira, S. F. S., & Galegale, N. V. (2018). O sistema de informação contábil com suporte ao processo decisório na startup. In: *Workshop de pós-graduação e pesquisa do centro Paula Souza*, São Paulo.
<http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/148/c6f52cf69e01c191a2fdf2034e1220bb.pdf>
- Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. *Management Accounting Research*, 10(4), 363-382.
- Padoveze, C. L. (2010). *Contabilidade gerencial: Um enfoque em sistema de informação contábil*. 7 ed. São Paulo: Atlas.

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

- Pires, J. C. S., & Macêdo, K. B. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 40(1), 81-106.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), p. 56-73.
- Rosa, C. M., Cerrutti, M. R., & Gomes, G. (2020). Influência da liderança transformacional na cultura organizacional e no work life balance: Estudo em uma instituição de ensino. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 13(2), 161-182.
- Santos, V. C. B., Damian, I. P. M., & Valentim, M. L. P. (2019). A cultura organizacional como fator crítico de sucesso à implantação da gestão do conhecimento em organizações. *Informação & Sociedade*, 29(1), 51-66.
- Scarsi, K. T., & Faia, V. D. S. (2021). O papel mediador da cultura organizacional na relação entre o conhecimento contábil e o sistema de controle gerencial. *Anais do 18º Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade*, São Paulo.
<https://congressosp.fipecafi.org/anais/21UspInternational/ArtigosDownload/3336.pdf>
- Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schumacker, E., & Lomax, G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. 3rd ed. New York: Routledge.
- Shintaku, M., & Suaiden, E. (2015). Repositório institucional como componente de sistemas de informação gerencial para universidades. *Revista do Instituto de Ciências Humanas e da Informação*, 29(1), 28-40.
- Silva, C. M., Silva, J. R., Pereira, V. H., & Silva, D. M. I. (2017). A influência do sistema de informação contábil como instrumento de apoio à geração de informações fidedignas pela controladoria: Um estudo de caso. *Sinergia - Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis*, 21(1), 53-66.
- Silva, T. P., Machado, D. D. P. N., & Hein, N. (2006). A influência da cultura organizacional no desenvolvimento de um sistema de informações analisado pelos números áureos. *Revista Universo Contábil*, 2(1), 75-89.
- Soudani, S. N. (2012). The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136-145.
- Souza, J. H., Visele, J., & Sugahara, C. (2006). Sistema de informações gerenciais em hospitais. *Revista Gesta*, 2(4), 73-87.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2010). *Principles of information systems, a managerial approach*, 9th ed. Boston: Course Technology.
- Tambosi Júnior, J. (2019). *Influência da cultura organizacional na inovação em serviços e no work-life balance: Estudo em empresa intensiva em conhecimento*. [Dissertação de mestrado]. Fundação Universidade Regional de Blumenau – FURB.
- Tarifa, M. R., & Almeida, L. B. (2019). A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: Um estudo em cooperativas agropecuárias. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 38(1), 33-46.
- Wisna, N. (2015). Organizational culture and its impact on the quality of accounting information systems. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 82(2), 266.
- Woodbury, T. J. (2006). Building organizational culture - word by word. *Leader to leader*, 39, 48-54.
- Zago, C. C. (2000). *Modelo de arquitetura da cultura organizacional – MARCO: As dimensões da cultura organizacional suportadas pela sua inter-relação com as variáveis do comportamento humano*. Tese de Doutorado em Engenharia de Produção. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.
<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/78605>

Zajec, M., & Roblek, M. (2011). Are there important differences in success and in organizational culture between family companies in production and service sector in Slovenia? *Organizacija*, 44(6), 195-205.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA (QUESTIONÁRIO)

BLOCO 1 – Perfil sociodemográfico do respondente e da organização

1. Sexo do respondente:

Feminino Masculino Prefiro não responder

2. Idade do respondente:

Entre 18 e 25 anos Entre 26 e 30 anos Entre 31 e 35 anos Entre 36 e 40 anos Acima de 40 anos

3. Formação acadêmica do respondente:

Graduando(a) Graduação concluída Especialista/MBA Mestre(a) Doutor(a)

4. Qual das opções melhor descreve sua área de formação acadêmica?

Administração Contabilidade Direito Economia Outra. Se outra especificar _____

5. Qual das seguintes opções descreve melhor sua posição na empresa?

Chief Executive Officer (CEO) Sócio/Administrador Gerente de setor/departamento Analista/Assistente/Auxiliar Estagiário/Aprendiz

6. Em qual setor do escritório sua função desempenhada se enquadra?

Diretoria (sou proprietário do escritório) Contábil Fiscal Pessoal Societário Outro Se outro especificar _____

7. Quantos anos você possui no cargo desempenhado?

Menos de 2 anos Entre 2 a 4 anos Entre 5 e 6 anos Entre 7 e 9 anos Acima de 10 anos

8. Em qual Município está localizado o escritório contábil?

Barbalha Crato Juazeiro do Norte/CE

9. Qual das alternativas abaixo descreve o porte do escritório?

Microempresa Empresa de pequeno porte Empresa de médio porte

Empresa de grande porte S.A

10. Qual das alternativas a seguir melhor descreve a extensão das operações do escritório (atendimento aos clientes)?

Somente local (do mesmo Município) Regional (Cariri) Estadual (outras localidades dentro do Estado)

Nacional (outras UF) Multinacional

BLOCO 2 – Dimensões da Cultura Organizacional

Por favor, responda as seguintes perguntas sobre seu escritório. Os dados obtidos serão analisados de forma confidencial e os resultados somente serão apresentados de forma agregada sem identificação dos respondentes. Este bloco de questões deve ser respondido variando entre 1 e 5 da seguinte forma: 1 (Discordo Totalmente); 2 (Discordo); 3 (Neutro); 4 (Concordo) e 5 (Concordo Totalmente). Leve em conta que não existem respostas certas ou erradas.

Questão	Indicador	MISSÃO	1	2	3	4	5
1	MS01	A empresa tem uma estratégia clara que dá significado, propósito e direção específicos ao trabalho.					
2	MS02	Os gestores/líderes criam metas ambiciosas, porém realistas, que são compreendidos e mensuradas.					
3	MS03	A empresa tem uma visão de longo prazo para produzir motivação para todos os colaboradores.					
Questão	Indicador	ENVOLVIMENTO	1	2	3	4	5
4	EN01	A organização investe no desenvolvimento de habilidades dos colaboradores a fim de manter-se competitiva e atingir as necessidades vigentes do negócio.					
5	EN02	A entidade valoriza o trabalho em equipe (cooperativamente) para atingir objetivos comuns no qual todos os colaboradores sentem-se mutualmente considerados.					
6	EN03	Os colaboradores têm o direito de propor ideias sobre como trabalhar e seus direitos e benefícios na organização.					

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÕES
CONTÁBEIS EM ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE DA REGIÃO METROPOLITANA DO
CARIRI

Questão	Indicador	CONSISTÊNCIA	1	2	3	4	5
7	CO01	Diferentes funções e unidades da organização são capazes de trabalhar em conjunto para atingir objetivos em comum. Os limites da organização não interferem na efetivação dos trabalhos realizados.					
8	CO02	A organização é capaz de alcançar acordos sobre assuntos críticos. Isso inclui a definição de níveis de concordância e a habilidade de reconciliar diferenças quando elas ocorrem.					
9	CO03	Membros da organização compartilham um conjunto de valores que cria um forte senso de identidade e um claro conjunto de expectativas.					
Questão	Indicador	ADAPTABILIDADE	1	2	3	4	5
10	AD01	A organização é capaz de promover mudanças adaptativas. A organização é hábil para compreender o ambiente do negócio, rapidamente reagir as mudanças nesse ambiente e antecipar futuras mudanças.					
11	AD02	A empresa entende e responde rapidamente às demandas presente dos clientes, e buscar se antecipar às demandas futuras.					
12	AD03	A empresa sempre entende as mudanças do mercado contábil com precisão de assertividade.					

BLOCO 3 – Sistemas de Informações Contábeis

Por favor, responda as seguintes perguntas sobre seu escritório. Os dados obtidos serão analisados de forma confidencial e os resultados somente serão apresentados de forma agregada sem identificação dos respondentes. Este bloco de questões deve ser respondido variando entre 1 e 5 da seguinte forma: 1 (Discordo Totalmente); 2 (Discordo); 3 (Neutro); 4 (Concordo) e 5 (Concordo Totalmente). Leve em conta que não existem respostas certas ou erradas.

Questão	Indicador	PROCESSAMENTO DE DADOS	1	2	3	4	5
13	PD01	O armazenamento de dados contribui para a integridade do processo de reporte das demonstrações financeiras.					
14	PD02	Os dados armazenados têm suficientes detalhes para garantir precisão e refletir fielmente os ativos da organização.					
15	PD03	A implementação da coleta de dados deve poupar tempo e recursos aos proprietários.					
16	PD04	O processamento de dados é capaz de fazer diferença nos processos decisórios ao auxiliar os gestores a formar predições sobre os resultados de eventos passados, presentes e futuros.					
17	PD05	O processamento de dados melhora a qualidade dos relatórios financeiros e facilitam os processos de transações da organização.					
18	PD06	A automação da coleta de dados aumenta a velocidade do processo de elaboração das demonstrações financeiras e reduzem as fraquezas humanas no processamento de dados.					
Questão	Indicador	FLEXIBILIDADE DE USO	1	2	3	4	5
19	FU01	Os sistemas de informação são flexíveis em termos de funcionalidade.					
20	FU02	Os sistemas de informação são flexíveis em termos de escopo do banco de dados.					
21	FU03	Os sistemas de informação são flexíveis em termos de interface do usuário.					
22	FU04	Os sistemas de informação são flexíveis em termos de capacidade de processamento.					
Questão	Indicador	EFETIVIDADE	1	2	3	4	5
23	EF01	A contabilidade gerencial na organização é considerada eficaz.					
24	EF02	Os relatórios internos atendem aos requisitos da administração.					
25	EF03	A contabilidade gerencial é capaz de fornecer todas as informações necessárias.					
26	EF04	Os relatórios de contabilidade gerencial são úteis e relevantes para a tomada de decisões.					
Questão	Indicador	HABITUALIDADE	1	2	3	4	5
27	HA01	Alterações nas técnicas e ferramentas são feitas quando necessário.					
28	HA02	Os relatórios de contabilidade gerencial evoluem com as mudanças nas necessidades.					
29	HA03	A organização tem flexibilidade para alterar as práticas de relatórios internos, se necessário.					