



134

## ANTECEDENTES DA ACCOUNTABILITY APLICADOS AO SETOR PÚBLICO

Mestre/MSc. Gildo Rodrigues da Silva [ORCID id](#)<sup>1</sup>, Doutor/Ph.D. Diego Rodrigues Boente [ORCID id](#)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fucape, Vitória, Espírito Santo, Brazil. <sup>2</sup>Fucape, Vitória, Espírito Santo, Brazil

**Mestre/MSc. Gildo Rodrigues da Silva**

[0000-0003-2393-7245](tel:0000-0003-2393-7245)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Fucape Business School

**Doutor/Ph.D. Diego Rodrigues Boente**

[0000-0002-2970-7427](tel:0000-0002-2970-7427)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Fucape Business School

### Resumo/Abstract

A *accountability* é considerada fundamental para o desempenho dos profissionais no ambiente de trabalho, apesar de ser um fenômeno complexo, evasivo e em constante modificações, poucas pesquisas acadêmicas têm sido elaboradas, principalmente no setor público. Assim, o objetivo desta pesquisa é identificar e analisar os fatores antecedentes da *accountability* percebidos que afetam o comportamento dos indivíduos e o desempenho das organizações do setor público, e as inter-relações existentes dentro de um mesmo sistema de *accountability*. A pesquisa é do tipo quali-quantitativa, descritiva e utilizou dados primários coletados através de questionário direcionado aos servidores do Instituto Federal Fluminense (IFF). Utilizou-se a teoria institucional como base e os programas estatísticos *Rstudio* e *Stata* com uma abordagem voltada para a escala *Likert*. Os dados foram validados através do teste de esfericidade de *Barlett* e *Alpha de Cronbach*. As evidências da pesquisa contribuem para a redução de ambiguidades, *trade-off*, entre as organizações do setor público e seus indivíduos, que dificultam a implementação e o desempenho de *accountability* de forma clara e eficaz. Os resultados foram a identificação de cinco fatores antecedentes principais: valores organizacionais, indivíduo, clareza de funções, estrutura da organização e diretores, necessários para assegurar a *accountability* de um indivíduo. Além disso, foi desenvolvido de forma inédita um sistema de *accountability* aplicado às organizações do setor público, demonstrando a relação e a interdependência entre os fatores antecedentes da *accountability* que podem auxiliar governos e gestores na obtenção de melhor desempenho dos servidores e organizações públicas, através de maior influência nestas áreas identificadas.

### Modalidade/Type



Artigo Científico / Scientific Paper

**Área Temática/Research Area**

Tópicos Especiais de Contabilidade (TEC) / Special Topics in Accounting

## ANTECEDENTES DA *ACCOUNTABILITY* APLICADOS AO SETOR PÚBLICO

### Resumo

A *accountability* é considerada fundamental para o desempenho dos profissionais no ambiente de trabalho, apesar de ser um fenômeno complexo, evasivo e em constante modificações, poucas pesquisas acadêmicas têm sido elaboradas, principalmente no setor público. Assim, o objetivo desta pesquisa é identificar e analisar os fatores antecedentes da *accountability* percebidos que afetam o comportamento dos indivíduos e o desempenho das organizações do setor público, e as inter-relações existentes dentro de um mesmo sistema de *accountability*. A pesquisa é do tipo quali-quantitativa, descritiva e utilizou dados primários coletados através de questionário direcionado aos servidores do Instituto Federal Fluminense (IFF). Utilizou-se a teoria institucional como base e os programas estatísticos *Rstudio* e *Stata* com uma abordagem voltada para a escala *Likert*. Os dados foram validados através do teste de esfericidade de *Barlett* e *Alpha de Cronbach*. As evidências da pesquisa contribuem para a redução de ambiguidades, *trade-off*, entre as organizações do setor público e seus indivíduos, que dificultam a implementação e o desempenho de *accountability* de forma clara e eficaz. Os resultados foram a identificação de cinco fatores antecedentes principais: valores organizacionais, indivíduo, clareza de funções, estrutura da organização e diretores, necessários para assegurar a *accountability* de um indivíduo. Além disso, foi desenvolvido de forma inédita um sistema de *accountability* aplicado às organizações do setor público, demonstrando a relação e a interdependência entre os fatores antecedentes da *accountability* que podem auxiliar governos e gestores na obtenção de melhor desempenho dos servidores e organizações públicas, através de maior influência nestas áreas identificadas.

**Palavras-Chave:** Antecedentes; *accountability*; setor público.

### 1. INTRODUÇÃO

A proposta desta pesquisa é identificar e analisar os fatores antecedentes da *accountability* percebidos que afetam o comportamento dos indivíduos e o desempenho das organizações do setor público (OSP), e as inter-relações existentes dentro de um mesmo sistema de *accountability*, elaborando, inclusive, um sistema de *accountability* aplicados ao setor público.

Pesquisas sobre *accountability* vem ganhando notoriedade no cenário internacional, dado a sua importância estratégica para as organizações, sejam do setor privado ou público, no que tange ao *modus operandi* dos indivíduos no ambiente de trabalho (Mansouri & Rowney, 2014; Romzek et al., 2015; Pearson & Sutherland, 2017). Segundo Bovens (2014) o termo *accountability* vai muito além de suas origens contábeis e tornou-se, atualmente, um símbolo de governança democrática moderna.

A *accountability* é destacada pela literatura como um conceito mais inclusivo que pode assumir várias formas e ser impulsionado por uma gama de variedades de fatores (Roberts, 1991; Sinclair, 1996; Messner, 2009; Mero et al., 2012; Bovens, 2014; Pearson & Sutherland, 2017). Os antecedentes da *accountability* são as ligações que potencialmente controlam o resultado dos sistemas de responsabilidade que existem dentro das organizações Hall, Frink & Burkley, 2015).

Várias pesquisas no setor público, apesar de bem intencionadas, propõem melhorar a *accountability* através de reformas, eficiência e eficácia, mudando a cultura e o contexto dentro do qual os gestores e o servidores públicos operam (Romzek, 2000; Bruton et al., 2015; Stan et al., 2014). Todavia, essas reformas quando são implementadas possuem várias limitações de compreensão dos mecanismos ou abordagens que permitem a eficácia e eficiência *accountability* dentro de condições organizacionais específicas (Busuioc & Lodge, 2017; Schillemans & Busuioc, 2014).

Apesar da relevância das pesquisas sobre a *accountability*, os resultados inconclusivos sobre a relação entre *accountability* e desempenho ainda persistem (Choi & Chun, 2020). Permanecem ambiguidades que dificultam a execução de sistemas de *accountability* nas organizações públicas de forma clara e eficaz, ao ponto de garantir um desempenho ideal caracterizado por um *trade-off* entre as OSP e seus indivíduos (Hall & Ferris, 2011; McKernan,

2012; Mero et al., 2012; Tenbensen et al., 2014; Steinbauer et al., 2014; Pearson e Sutherland, 2017).

Por sua vez, a literatura anterior demonstrou que existem quatro aspectos principais que impulsionam a *accountability* e afetam o comportamento no ambiente de trabalho: o indivíduo, pares, gerentes e os sistemas (Mero et al., 2012; Sinclair, 1995; Roberts, 1991; Messer, 2009; Hall e Ferris, 2011; Roch & McNall, 2007). No entanto, a pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) revelou que existem muitos outros fatores que impulsionam a *accountability* e estão delineados na Tabela 4 desta pesquisa.

Desta forma, uma orientação incorreta e ou inadequada dos fatores da *accountability* podem ter efeitos adversos nos comportamentos dos indivíduos no ambiente de trabalho e podem prejudicar *accountability* de todo o sistema (Busuioc, 2016; Busuioc & Lodge, 2017). Assim, compreender a *accountability* é essencial, pois permite que os indivíduos com atribuições de autoridade e responsabilidades possam explicar, justificar suas ações e decisões e/ou adequação na execução ou cumprimento de suas tarefas (Bovens, 2007; Busuioc & Lodge, 2017; Koppell, 2005).

Neste contexto, aproveitando-se da lacuna existente nas pesquisas de Pearson e Sutherland (2017), Hall e Ferris (2011), Hall, Frink e Buckley (2017) que enfatizaram a carência de pesquisas empíricas sobre os antecedentes da *accountability* e a necessidade de mais pesquisas em diferentes tipos de organização, pretende-se, tal como na pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) que pesquisaram organizações do setor privado responder a seguinte questão: quais são os fatores antecedentes da *accountability* que influenciam o comportamento dos indivíduos e o desempenho das organizações do setor público?

A pesquisa trouxe evidências para a compreensão teórica e prática da *accountability* aplicados ao setor público, por meio de observações coletadas dos servidores, docentes e técnicos em assuntos educacionais, que contribuem, através da Teoria Institucional, com pesquisas acadêmicas no âmbito internacional e nacional, fornecendo *insights* relevantes e conhecimento dos vários aspectos dos fatores que impulsionam a *accountability* aplicados ao setor público, e corrobora para o entendimento da complexa inter-relação dos fatores de execução da *accountability*, podendo ainda oportunizar, inspirar novas pesquisas e a disseminar o conhecimento científico.

Pretende-se estimular debates, quanto à influência destes fatores sobre a *accountability* aplicados ao setor público, e seu impacto no comportamento dos indivíduos no ambiente de trabalho que podem ser utilizados pelos governos e seus gestores, no desenvolvimento de uma cultura organizacional de *accountability*, direcionando as instituições públicas na adoção das estratégias e tomadas de decisões que possam permitir e superar as deficiências existentes nos fatores utilizados na execução da *accountability*, de modo a permitir um melhor desempenho das OSP.

A relevância de pesquisas nas organizações públicas, pode ser notada pela possibilidade de formulação de políticas específicas de gestão de pessoas que aumentem o compromisso organizacional e otimizem a comunicação interna, de modo a promover a satisfação do servidor no ambiente de trabalho que refletirá nos serviços das organizações públicas disponíveis a coletividade (Gounaris, 2008; Shima & George, 2014, Altarifi, 2014, Lee et al., 2015).

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A literatura mundial destaca que cada organização, seja setor privado ou público, possui um tipo de *accountability* que se altera em função da estrutura, do ambiente organizacional e dos que se envolvem no desempenho dos indivíduos (Perry & Wise, 1990; Hall & Ferris, 2011; Pearson & Sutherland, 2017).

Além disso, há várias definições de *accountability* que a consideram um fenômeno incerto, variável, em constante evolução, e de complicada compreensão que de fato não ajudam

o seu entendimento, pelo contrário torna-se um desafio implementar e medir a sua eficácia (Bovens, 2007; Pinho & Sacramento, 2009; Willems & Van Dooren, 2011; Mckernan, 2012; Mansouri & Rowney, 2014; Pearson & Sutherland, 2017).

Por sua vez, dada essa complexidade, vários meios de *accountability* podem ocorrer no seu desenvolvimento, variando-se de organização para organização, seja do setor privado ou público (Pearson & Sutherland, 2017). Romzek et al., (2015) destaca que a complexidade da *accountability* não pode ser vista como uma espécie de jogo ou um problema a ser resolvido, pelo contrário deve ser utilizada para encontrar soluções às questões atinentes à organização.

A *accountability* funciona como uma espécie de proteção, pois está incutida de conceitos relevantes de transparência, equidade, democracia, eficiência, capacidade de respostas, responsabilidade e integridade (Bovens, 2007; Pearson & Sutherland 2017). Frink e Klimoski (2004) definem *accountability* como um personagem em um contexto social que está sendo observado pelo público. Já Frink e Ferris (1998) declaram que são as pessoas responsáveis pelo seu próprio comportamento institucional e podem ser acometidas de penalidades decorrentes deste comportamento.

Patterson, Grenny, Maxfield, McMillan, Switzler (2013), Mero et al., (2012); Frink e Klimoski, (2004) destacam existir conexão entre desempenho, comportamento e *accountability* dos indivíduos junto às organizações. Porém, as pesquisas de Mero et al., (2012) e Mansouri e Rowney (2014) destacam que pressões por uma maior *accountability* podem acarretar um efeito inverso no indivíduo.

Para Schillemans et al. (2013) a compreensão da *accountability* proporciona benefícios aos cidadãos e as organizações públicas, pois ao prestar contas de suas ações fica caracterizado a sua legitimidade, ou seja, a *accountability* funciona como um espelho que reflete para as organizações públicas, as ações passadas, possibilitando que estas possam aprender com seus próprios erros e sucessos, e por conseguinte obter um desempenho melhor no futuro.

## 2.1 RESPONSABILIDADE INFORMAL E FORMAL

Várias pesquisas têm enfatizado que a *accountability* deve ser vista, como uma relação de causa e efeito nas organizações, dada a sua complexidade, interdependência e integração, que, por sua vez para funcionar necessita, essencialmente, de outros fatores, descritos como antecedentes da *accountability*, que incluem todos os indivíduos interagindo entre si em um mesmo sistema (Frink & Klimoski, 1998; Frink & Ferris, 1998; Lerner & Tetlock, 1999; Hall & Ferris, 2011; McKernan, 2012. Mero et al., 2012; Tenbensen et al., 2014; Busuioc & Lodge, 2017; Pearson & Sutherland, 2017; Hall, Frink & Buckley, 2017).

Neste sentido, existem entendimentos que as organizações atuais estão sendo atraídas pelos benefícios dos sistemas informais que são mais abrangentes para a implementação da *accountability* com uma abordagem mais holística, dado que os instrumentos tidos como tradicionais e de abordagem hierárquica possuem uma natureza formal e inflexível para com os sistemas, tornando a execução da *accountability* restrita e carente de maior integração (Messner, 2009; Willems & Van Dooren, 2011).

Segundo Pearson & Sutherland (2017) existem três formas de *accountability* informal (auto-*accountability*, cultura organizacional e liderança e *peer-to-peer*) e duas formas de *accountability* formal (*accountability* do gerente e *accountability* de sistemas) que estão descritas a seguir.

A auto-*accountability* é tida como *accountability* interna ou pessoal e ocorre quando o indivíduo desempenha ao mesmo tempo o papel de público e agente no interior do sistema de *accountability* (Sinclair, 1995; Frink & Ferris, 1998; Pearson & Sutherland, 2017). Para Roberts (1991) a *accountability* possibilita a transparência da realidade vivenciada que gera reflexos simultâneos de confirmação de si mesmo.

Cultura organizacional e liderança são utilizadas pela gestão para aferir o desempenho e comportamento positivo ou negativo dos indivíduos na organização, a fim de *accountability* (Pearson & Sutherland, 2017; Wikhamn & Hall, 2014; Steinbauer et al., 2014; Ferrell & Ferrell, 2011). A pesquisa de Steinbauer et al., (2014) relata a influência que um líder pode ter, através do processo de aprendizagem, comunicação e troca de experiências, na *accountability* dos indivíduos pelo seu desempenho.

*Accountability* de *peer-to-peer* desenvolve-se horizontalmente por intermédio de processos de relacionamento mútuos, engajamento, entre os indivíduos de uma mesma organização (Sinclair, 1995; Romzek, LeRoux & Blackmar, 2009; Mollah & Hossain, 2015).

A *accountability* do gerente pode ser detectada a partir do instante em que os indivíduos os enxergam como o público a quem deve ser direcionada a prestação de contas, por outro lado, o senso de *accountability* do gerente pode ser percebida no momento que é reconhecido o desempenho e demonstrado o cuidado para com os indivíduos da organização (Thoms et al., 2002; Mero et al., 2012; Wikhamn & Hall, 2014).

Para Rus et al., (2012), Mansouri e Roney (2014) os fatores de monitoramento e/ou controle, observados de forma isolada pela organização, não são capazes de assegurar *accountability*, pois estes sistemas apenas garantem o poder hierárquico de tomada da prestação de contas dos indivíduos, corroborando com a pesquisa de Joannides (2012) que enfatiza ser esta a forma ideal de *accountability* do indivíduo para uma autoridade hierarquicamente superior.

*Accountability* de sistemas, presente na maioria das organizações, inclui a execução de processos e procedimentos de políticas que auxiliam à organização no monitoramento e controle do desempenho dos indivíduos, no ambiente de trabalho, a fim de garantir que a organização continue competitiva (Hall & Ferris, 2011; Merchant & Otley, 2006).

## **2.2. TEORIA INSTITUCIONAL**

Várias pesquisas internacionais examinaram, especificamente, a *accountability* nas organizações sob a ótica da teoria democrática, de papéis, liderança, teoria do agente-principal, aprendizagem social, teoria dos *stakeholder*, contingência social, *accountability* e dissuasão (Frink & Klimoski, 2004; Vance et al., 2013; Bovens et al., 2014; Hall et al., 2017; Pearson & Sutherland, 2017). No entanto, ainda existem evidências na literatura que destacam a necessidade de mais pesquisas com outras teorias que possam ampliar o entendimento da variedade de conceitos da *accountability* (Hall et al., 2017).

Mansouri e Roney (2014) destacam que a *accountability* por ter várias ramificações não deve ater-se apenas as teorias basilares do modelo principal e do agente, mas sim, deverá levar em consideração as percepções relativas às diversas partes das relações, especialmente as de natureza individual, subjetiva e interna da responsabilidade (Hall & Ferris, 2011; Mero et al., 2012; Pearson & Sutherland, 2017).

Desta forma, esta pesquisa procura sob a égide da Teoria Institucional analisar a maneira pela qual os comportamentos dos indivíduos podem influenciar a forma de como as organizações se comportam. Essa Teoria vem sendo utilizada, pois fornece formas de se compreender padrões implícitos e variados dentro das organizações (Mansouri & Roney, 2014; Soeiro & Wanderley, 2019).

A Teoria Institucional expressa a *accountability* de forma mais extensa, exigindo um novo entendimento para melhor compreensão dos aspectos administrativos, das experiências jurídicas e da moral de uma organização (Meyer e Rowan, 1977; Powell e DiMaggio, 2012; AbouAssi & Trent, 2016). Assim, a Teoria Institucional oferece uma estrutura alternativa popular para analisar as respostas organizacionais às pressões externas e como essas pressões externas motivam as organizações a terem novas estratégias e práticas de gerenciamento, que podem influenciar na *accountability* (Mansouri & Roney, 2014).

Por sua vez, a Teoria Institucional vem ganhando notoriedade, pois ela apresenta diretrizes, regras, normas, esquemas e rotinas, que se moldam no comportamento social, com foco em explicar os processos de alterações na organização que podem influenciar a maneira pela qual as organizações se comportam (Zucker 1987; Mansouri & Rowney, 2014).

Os teóricos institucionais reconhecem que as expectativas institucionais não se aplicam uniformemente a todas as organizações e empresas podem responder diferentemente a essas pressões isomórficas adotando elementos estruturais seletivamente ou cerimonialmente, dissociando-se da tomada de decisão operacional (Meyer & Rowan, 1977).

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa é descritiva e transversal em relação ao período da coleta dos dados (Hair et al., 2005) e, para alcançar o objetivo proposto deste estudo se utilizou o método misto qualitativo em função da problemática que envolve o termo *accountability*, na busca de estratégias que permitam ao pesquisador, compreender, explicar e explorar processos e procedimentos de conhecimento da dinâmica do comportamento dos indivíduos e das organizações no contexto pesquisado (Creswell, 2010; Flick, 2008).

Quantitativa em função da necessidade de comparações e análises dos dados coletados (Creswell, 2010), objetivando identificar quais fatores antecedentes possuem influência na *accountability* de um indivíduo no cotejo público. O campo de estudo da pesquisa foi o IFF, que possui uma Reitoria e doze campi distribuídos nos municípios do Estado do Rio de Janeiro. O IFF foi escolhido por fazer parte da rede federal de ensino presente em todos os estados brasileiros. O tipo de amostra empregada foi a não probabilística.

O nível de análise da pesquisa foi o organizacional, tendo em vista que as dezesseis variáveis delineadas estão relacionadas ao comportamento dos indivíduos no ambiente organizacional das organizações públicas. Utilizou-se a Teoria Institucional para analisar a maneira pela qual os comportamentos dos indivíduos podem influenciar a forma de como as organizações se comportam. O público alvo foram os servidores públicos federais do IFF, docentes e técnicos em assuntos educacionais.

O instrumento de coleta de dados, fonte primária, ocorreu através do questionário elaborado no *GoogleForms* e enviado para o e-mail institucional dos servidores para ser respondido no período de 15 de março de 2021 a 11 de abril de 2021. O questionário estruturado, adaptado do artigo de Pearson e Sutherland (2017), é composto de 13 questões fechadas divididas em duas seções: questões pessoais e de atribuição de pontos. As respostas às perguntas do questionário foram formuladas para se verificar os fatores que podem afetar a *accountability* no setor público, conforme descrito no referencial teórico desta pesquisa.

Para validação do questionário foram executados pré-testes, seguindo os passos da pesquisa de Malhotra (2012), com servidores de outros Institutos Federais, que não demonstraram dificuldades em respondê-lo. Para análise dos dados empregou-se os programas *Rstudio* e *Stata*, além do uso da planilha do Excel.

Foram realizados testes de validação do questionário obtidos através do Alfa de *Cronbach*, teste Bartlett e análise fatorial confirmatória, além de serem calculadas as estatísticas descritivas, médias, desvio padrão e medianas. Foi utilizado, ainda, a escala *Likert* para mensurar as questões de múltiplas escolhas. Ao final elaborou-se um sistema com os fatores antecedentes da *accountability* no setor público.

O IFF possui 1664 ativos, dos quais 945 são docentes e 719 são assistentes e técnicos em assuntos educacionais (TAE), sendo utilizado para compor a amostra desta pesquisa apenas os docentes 945 e 252 técnicos em assuntos educacionais (TAE) nível E, perfazendo um total de 1197 servidores. Assim, o questionário, sob título “Antecedentes influenciadores do setor público”, foi respondido voluntariamente por 153 servidores, a uma taxa de retorno de 5,44% para os docentes e de 34,9% para os TAE.

#### 4. VALIDAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Tabela 1

**Características dos entrevistados da pesquisa.**

CARACTERÍSTICAS	PERFIL	QUANTIDADE	PROPORÇÃO
SERVIDORES	Docente	82	53,6%
	Tae	71	46,4%
CARGO DE CONFIANÇA	sim	97	63,4%
	não	56	36,6%
TEMPO EXERCÍCIO	até 1 ano	15	9,8%
	entre 1 e 2 anos	29	19,0%
	entre 2 e 4 anos	18	11,8%
CARGO DE CONFIANÇA	entre 4 e 5 anos	9	5,9%
	Acima de 5 anos	25	16,3%
	Prefiro não informar	1	0,7%
GÊNERO	Masculino	71	46,4%
	Feminino	81	52,9%
	Solteiro	33	21,6%
	Casado	96	62,7%
ESTADO CIVIL	Divorciado	17	11,1%
	Viúvo	4	2,6%
	União estável	3	2,0%
	Entre 18 e 28 anos	4	2,6%
	Entre 28 e 38 anos	60	39,2%
IDADE	Entre 38 e 48 anos	57	37,3%
	Entre 48 e 58 anos	26	17,0%
	Acima de 58 anos	6	3,9%
	Ensino ou técnico	3	2,0%
	Ensino superior	5	3,3%
ESCOLARIDADE	Pós-graduação lato	39	25,5%
	Mestrado	73	47,7%
	Doutorado	33	21,6%
	Entre 1 e 3 salários mínimos	8	5,2%
RENDA MENSAL	Entre 4 e 6 salários mínimos	48	31,4%
	Entre 7 e 8 salários mínimos	21	13,7%
	Acima de 8 salários mínimos	68	44,4%
	Até 1 ano	3	2,0%
	Entre 1 e 2 anos	8	5,2%
TEMPO SERVIÇO PÚBLICO	Entre 2 e 4 anos	11	7,2%
	Entre 4 e 5 anos	11	7,2%
	Acima de 5 anos	120	78,4%

Fonte: Elaborado pelos autores

Segundo dados da Tabela 1, 53,6% da amostra foi respondida por docentes e 46,4% por TAEs; 52,9% eram do sexo feminino; 39,2% composta por jovens e adultos com idade que varia entre 28 e 38 anos; 47,7% dos respondentes possuem, pelo menos, mestrado; A maioria dos respondentes, ou seja, 44,4% apresentaram renda acima de 8 salários mínimos; 78,4% da amostra é composta por servidores com mais de 5 anos de serviço público; 62,7% da amostra são casados; 63,4% revelaram já terem participado da gestão e destes 19,0% declararam ter exercido em um período entre 1 e 2 anos de serviços.

Para a validação do questionário da pesquisa, foi realizado o teste *Alpha* de *Cronbach*, através do programa *Stata* versão 16.0. Este é um dos testes mais utilizados para validação e confiabilidade de um conjunto de dados e ou variáveis (Malhotra, 2012). Sendo esperado como resultados um *Cronbach Alpha test* > 70% (Hair at., 2005).



Tabela 2  
**Teste Alpha de Cronbach**

Item	Obs	Sign	Item-test correlation	Item-test correlation	Average inter item correlation	alpha
Doctec	146	+	0.2311	0.1418	0.2794	0.8906
Confiança	146	+	0.2520	0.1713	0.2782	0.8900
Tempo	146	-	0.1726	0.0899	0.2827	0.8922
Gênero	146	-	0.1864	0.1039	0.2819	0.8918
Escolaridade	146	-	0.3139	0.2356	0.2747	0.8883
Renda	146	-	0.1708	0.0880	0.2828	0.8922
Cultura	146	+	0.5639	0.5026	0.2604	0.8809
Sistema	146	+	0.6409	0.5874	0.2560	0.8784
Liderança	146	+	0.7779	0.7413	0.2482	0.8740
Indivíduo	146	+	0.4920	0.4246	0.2645	0.8831
Clareza	146	+	0.6996	0.6529	0.2527	0.8766
Diretores	146	+	0.6028	0.5453	0.2582	0.8797
Pares	146	+	0.5281	0.4637	0.2625	0.8820
Valores	146	+	0.6532	0.6011	0.2553	0.8781
Estrutura	146	+	0.7105	0.6651	0.2521	0.8762
Recrutamento	146	+	0.6047	0.5476	0.2581	0.8796
Aprendizagem	146	+	0.7451	0.7041	0.2501	0.8751
Alinhamento	146	+	0.8257	0.7961	0.2455	0.8723
Macroambiente	146	+	0.6392	0.5856	0.2561	0.8785
Feedback	146	+	0.7472	0.7065	0.2500	0.8750
Divulgação	146	+	0.7179	0.6734	0.2516	0.8760
Saída	146	+	0.6764	0.6269	0.2540	0.8773
<i>Test scale</i>					0.2616	0.8863

Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados do *teste scale* da Tabela 2 revelaram um *Alpha* médio superior a 70% para todas as 22 variáveis do modelo, tendo como média de covariância entre itens de .2457625 e coeficiente de confiabilidade de escala apurado o valor de 0.8786, indicando que os dados são confiáveis para pesquisas do tipo descritiva.

Além do teste *Alpha* de *Cronbach* foi realizado o teste Bartlett, esperando-se que seja significativo, pois quando o resultado é significativo, indica que há intercorrelação suficiente para conduzir a análise fatorial, ou seja, espera-se um KMO maior que  $> 0,50$ . Valores maiores são melhores e indicam quantidade de fornecer uma medida geral da sobreposição ou variação compartilhada entre os pares das variáveis (Malhotra, 2012), conforme Tabela 3.

Tabela 3

**Teste esfericidade de Bartlett e KMO**

KMO	0,863
Qui-Quadrado	1655,537
Graus de liberdade	231
p-valor	0.000

Fonte: elaborado pelos autores

O teste de esfericidade de Bartlett e KMO confirmaram que os dados da pesquisa são suficientes para a condução de uma análise fatorial, sendo todos os resultados acima de 86,3% para as 22 variáveis e com  $p < 0,01$  que confirma a validade das variáveis do modelo, corroborando com os parâmetros delineados na pesquisa de Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, (2009).

No apêndice A foram evidenciadas as estatísticas descritivas do questionário implementado, que obteve 153 observações, a média e o mínimo e máximo se mantiveram dentro dos parâmetros da pesquisa, já o desvio padrão não demonstrou grau de dispersão aparente em relação à média.

#### 4.1 RESULTADOS DA PESQUISA

A pergunta doze do questionário tratou da compreensão dos entrevistados sobre o conceito de *accountability*. Isso foi necessário, pois o conceito de *accountability* é tido pela academia como um fenômeno complexo e o estabelecimento de uma definição comum por todos os entrevistados é importante para a sequência da pesquisa (Bovens, 2007; Pinho & Sacramento, 2009; Willems & Dooren, 2011; Mansouri & Roney, 2014; Pearson & Sutherland, 2017).

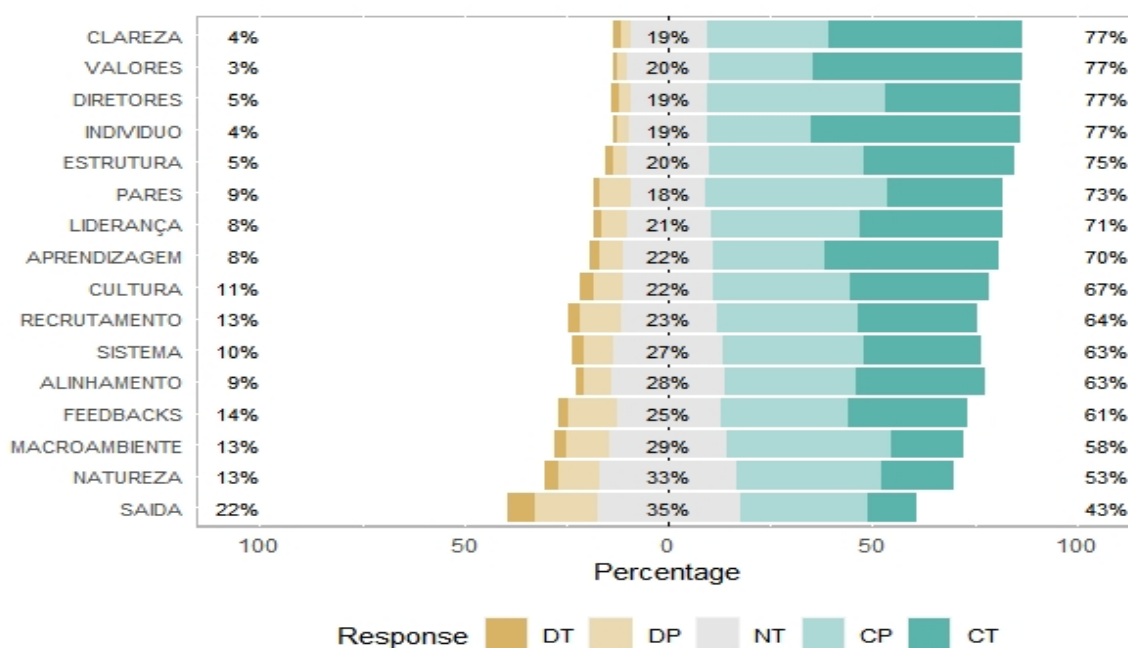
O apêndice B demonstra que 86,9% dos entrevistados da pesquisa concordaram que a *accountability* estaria relacionado a: alcançar ou concluir os trabalhos ou tarefas que foram atribuídos a um indivíduo (ou função), no entanto, esse achado destoava da pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) que demonstraram em sua pesquisa que 37,5% dos entrevistados concordaram que: a conclusão dessa tarefa ou trabalho, a entrega e o resultado da tarefa ou trabalho, que há um elemento de consequência para isso e que ocorre dentro de um determinado período de tempo e estaria relacionado ao conceito *accountability*.

Segundo Pearson e Sutherland (2017) a *accountability* não vive sozinha, vive no mundo dos negócios podendo variar e operar com vários outros elementos e ambientes organizacionais dada a sua nebulosa complexidade. Assim, esses resultados divergentes entre as pesquisas podem ser em função do público pesquisado, pois na pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) os entrevistados eram diretores de grandes empresas do setor privado, já os entrevistados desta pesquisa são os servidores públicos federais.

A pergunta treze da pesquisa pediu que os participantes respondessem sobre quais dos fatores antecedentes identificados como impulsionadores da *accountability* são percebidos como os mais impactantes na instituição? Para responder a esta pergunta foram disponibilizados para os entrevistados uma lista com dezesseis fatores antecedentes da *accountability*, listados na pesquisa Pearson e Sutherland (2017), alguns nomes foram adaptados dado a diferença de ambiente organizacional, privado para público.

A seguir as respostas foram usadas para compor a escala *Likert* de 5 pontos, objetivando identificar quais são os fatores principais antecedentes da *accountability* no IFF. Os dados do questionário foram transferidos para a planilha do Excel e convertidos para o programa RStudio.

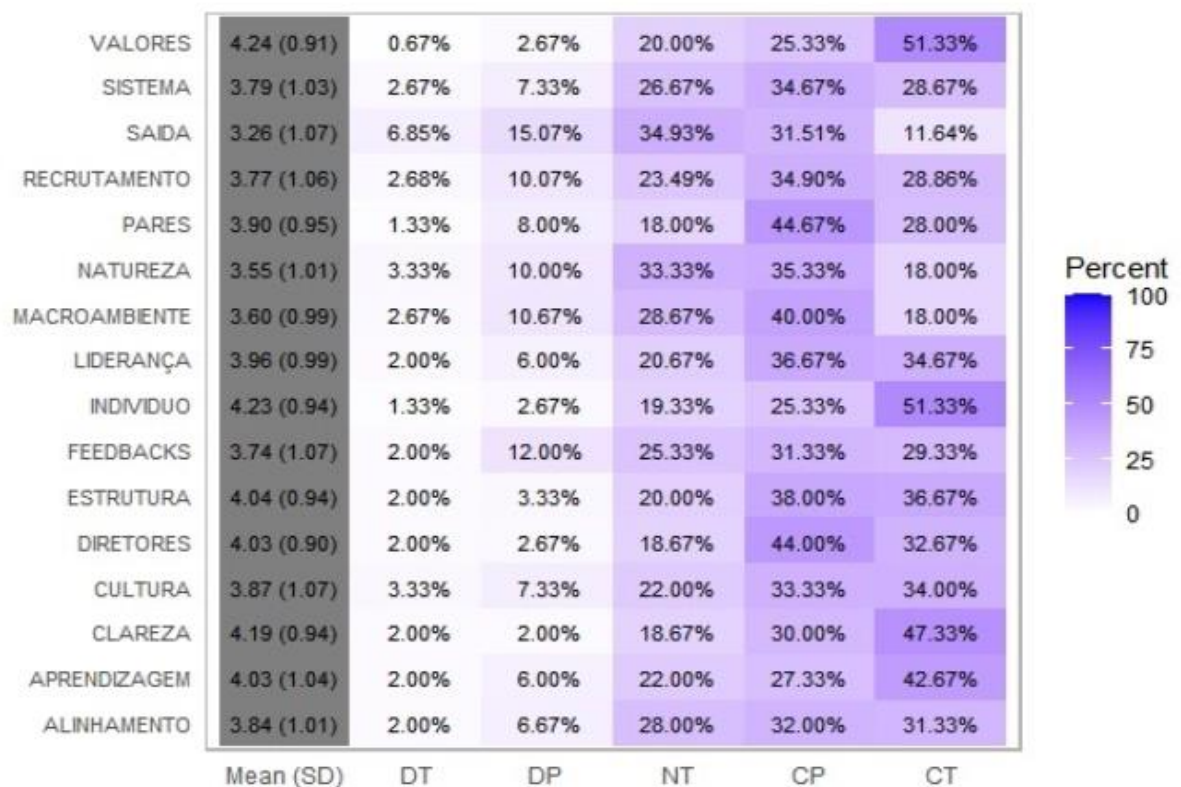
A Figura 1 apresenta os resultados da escala *Likert* de cinco pontos.



Fonte: elaborado pelos autores

Para a construção da Figura 1, utilizou-se o pacote *library* (likert) no programa estatístico RStudio. Os dados da Figura 1 mostram em colunas os percentuais de respostas dos entrevistados, a cada um dos fatores antecedentes impulsionadores da *accountability*, variando por intensidade de coloração de DT, DP, NT, CP e CT, ou seja, quanto mais forte a cor, maior o percentual de respostas àquele fator. Assim, nos moldes da pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) foram identificados pela Figura 1 os cinco principais fatores antecedentes da *accountability*: clareza (77%), valores (77%), indivíduo (77%), diretores (77%) e estrutura (75%), fatores antecedentes da *accountability*.

A Figura 2 apresenta os percentuais de respostas dos entrevistados para cada item da escala *Likert*.



Fonte: elaborado pelos autores

Nos moldes do apêndice A a Figura 2 demonstra as estatísticas descritivas dos fatores antecedentes da *accountability*, na primeira coluna temos a média das respostas de cada item tido como mecanismos respondidos pelos entrevistados e logo a seguir o desvio padrão.

A partir da segunda coluna é demonstrado o percentual de cada resposta a escala correspondente (DT, DP, NT, CP e CT), sendo que quanto mais forte a tonalidade maior o percentual de respondentes àquele tipo de fator da *accountability*, não ranqueados. Assim, pela Figura 2 foi possível fazer o ranqueamento dos fatores pela média das respostas, valores (4.24), indivíduo (4.23), clareza (4.19), estrutura (4.04), diretores (4.03). O desvio padrão ficou alinhado aos parâmetros da pesquisa.

A fim de estabelecer uma ordem dos antecedentes da *accountability* alinhados as respostas dos entrevistados, foram atribuídos pontos aos valores obtidos a partir da escala *Likert* de cinco pontos da seguinte forma: um ponto para os entrevistados que marcaram a opção DT, dois pontos para os entrevistados que marcaram a opção DP, três pontos para os entrevistados que marcaram a opção NT, quatro pontos para os entrevistados que marcaram a opção CP e, cinco pontos para os entrevistados que marcaram a opção CT, multiplicando-se pelo quantitativo de respostas marcadas pelos entrevistados.

Assim, foi elaborada a Tabela 4, como forma de evidenciar o ranqueamento dos antecedentes da *accountability* aplicados ao setor público.

Tabela 4

**Ranqueamento dos antecedentes da *accountability* aplicados ao setor**

CLASSIFICAÇÃO	FATORES ANTECEDENTES DA <i>ACCOUNTABILITY</i>	TOTAL DE PONTOS
1	Valores organizacionais	641
2	Indivíduo	639
3	Clareza de funções	633
4	Estrutura da organização	611
5	Diretores	609
6	Aprendizagem e treinamento	606
7	Liderança estratégica	599
8	Pares	590
9	Cultura de uma organização	586
10	Alinhamento dentro organização	581
11	Sistemas implantados	574
12	Feedback e mecanismos	566
13	Recrutamento e seleção	564
14	Macroambiente	545
15	Natureza da divulgação	537
16	Saída de uma organização	480
	Total	9361

Fonte: elaborado pelos autores

Os dados da Tabela 4 possibilitaram efetuar o ranqueamento dos cinco fatores antecedentes que impulsionam a *accountability* do setor público: valores organizacionais (641), indivíduo (639), clareza das funções (633), estrutura da organização (611) e, por fim diretores (609) que serão chamados de fatores primários e serão discutidos a seguir.

Inicialmente, pode-se verificar algumas diferenças do ranqueamento delineado na pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) que obteve o sistema em vigor de uma organização, a cultura de uma organização, a clareza de funções e tarefas, a liderança estratégica da organização e do indivíduo como os cinco fatores antecedentes que impulsionam a *accountability* no setor privado.

Essas diferenças corroboram com as pesquisas de Pearson e Sutherland (2017), Schillemans e Smulders (2016), Hall e Ferris (2011), Perry e Wise (1990) que destacam que cada organização tem algum tipo de *accountability em vigor*, podendo variar a depender de vários elementos da estrutura organizacional, ambiente de trabalho aos aspectos motivacionais oriundos da estrutura e ao desempenho individual.

Neste sentido, sob o olhar da Teoria Institucional Meyer (1977), Zucker (1987), Scott (2006) e Nascimento, Rodrigues e Megliorini (2010) destacam que as organizações são constantemente influenciadas por questões atinentes a pressões normativas, decorrentes dos estados ou no âmbito da própria organização, e de que alterações nas estruturas organizacionais, valores organizacionais, incentivos e/ou oportunidades podem acabar impactando no comportamento dos indivíduos, fator essencial para o desenvolvimento dos demais fatores da *accountability*.

#### **4.1.1 VALORES ORGANIZACIONAIS, ÉTICA, CONFIANÇA E TRANSPARÊNCIA**

Os valores organizacionais, normalmente, refletem os valores individuais compartilhados de grupos proveniente de atribuições oriundas da organização. Estes valores vinculados a processos e estruturas representam crenças e preocupações coletivas em relação a sua utilização eficiente nas projeções implementadas pelos diretores das organizações (Busuioc & Lodge, 2017; Bourne, Jenkins & Parry, 2019). Para Romzek, LeRoux e Blackmar (2012) as percepções individuais podem auxiliar ou até mesmo reduzir a *accountability*.

#### 4.1.2 INDIVÍDUO

Na pesquisa ficou evidenciado que o indivíduo exerce um papel essencial nos antecedentes da *accountability* no setor público, corroborando com os achados da pesquisa de (Pearson & Sutherland, 2017). Esses achados também apóiam as pesquisas de Lindberg (2013), MacKeman (2012), Mansouri e Rowney (2014) e Joannides (2012), no sentido de que o senso de responsabilidade e valores individuais na *accountability* enfocam no alinhamento dos valores individuais com os valores organizacionais e estão alinhados com Teoria Institucional. Por outro lado, Busuioc e Lodge (2017) destacam que os indivíduos podem promover a sua própria reputação como forma de ganho pessoal ao prestar contas aos diretores.

#### 4.1.3 CLAREZA DAS FUNÇÕES E TAREFAS

Os resultados demonstram que não é correto responsabilizar alguém, se esta pessoa não tiver sido esclarecida pelos seus superiores, do que se esperar dela ou então se não tiver a capacidade de atender às expectativas da instituição (Wikhamn & Hall, 2014; Laird, Harvey & Lancaster, 2015; Pearson & Sutherland, 2017)). Sendo imprescindível ter o fator da clareza das funções e tarefas como impulsionadores *accountability* (Pearson & Sutherland (2017)).

Esses dados corroboram com a pesquisa de Frink e Klimoski (2004) que destacaram a importância do fator clareza das funções e tarefas já na contratação dos funcionários, que no caso dos servidores poderá estar presente no Edital de contratação.

#### 4.1.4 ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO

A estrutura organizacional, segundo os dados da Tabela 4, há que ser considerada como um dos fatores que impulsionam os antecedentes da *accountability* no setor público, visto poder influenciar tanto o desempenho da organização quanto o individual (Ambrose & Schminke, 2003; Dewi & Riantoputra, 2019).

Todavia, para Romzek, LeRoux e Blackmar (2012) a estruturas de responsabilidade fornecem um retrato parcial dos fatores impulsionadores da *accountability*, no qual os indivíduos integrantes são responsabilizados pelo seu desempenho.

#### 4.1.5 DIRETORES

Os diretores exercem uma função essencial nas organizações, distribuindo tarefas, estipulando metas, eliminando ambiguidades, implementando fatores de *accountability* e ao mesmo tempo garantem que os funcionários/servidores possam desenvolver suas atividades individuais de acordo com os objetivos da organização (Pearson & Sutherland (2017)). Por outro lado, a de se notar a importância dos diretores do ambiente de trabalho, visto que segundo Joannides (2012) a forma ideal de *accountability* envolve o indivíduo que se depara pessoalmente com uma autoridade superior para prestar contas de seu desempenho.

Esses resultados corroboram com a pesquisa de Mero, Guidice e Werner (2014), em que pese os achados de Pearson e Sutherland (2017), de que os diretores são os mais influenciadores dos fatores antecedentes da *accountability* de uma organização, pois estão mais próximos dos funcionários/servidores.

Dos cinco fatores principais da *accountability*, quatro enquadram-se na categoria de *accountability* informal e um na categoria de *accountability* formal. Isto corrobora com os achados de Ferrell e Ferrell (2011) e de Steinbauer et al. (2014) que destacam a necessidade de se fixar normas e expectativas de cunho organizacional compartilhadas.

### 4.2 SISTEMA DA ACCOUNTABILITY APLICADOS AO SETOR PÚBLICO

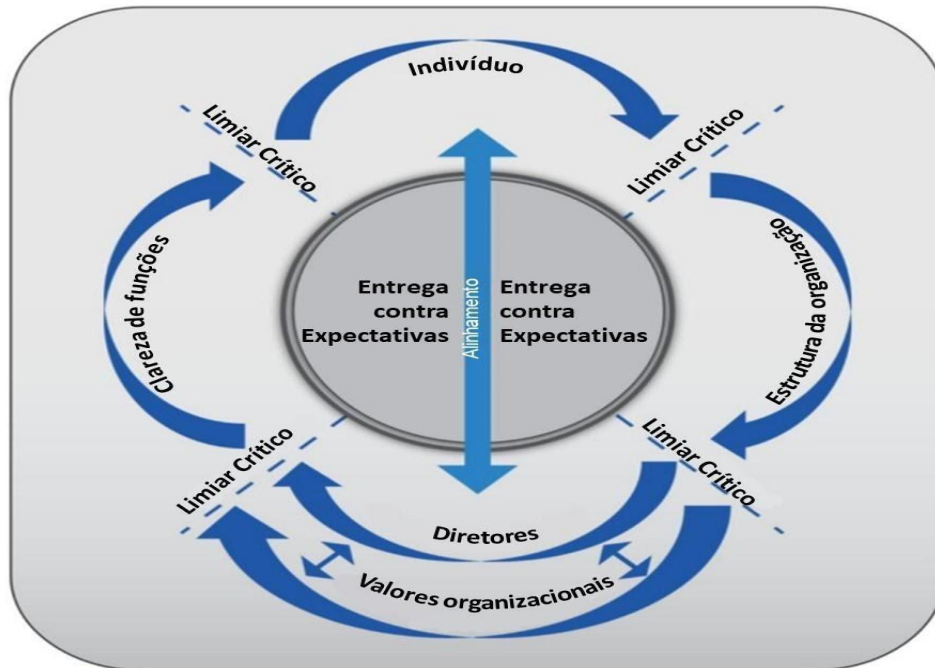
A pesquisa procurou identificar os fatores principais, a partir dos antecedentes da *accountability* do setor público, obtidos através das respostas dos entrevistados ao questionário

proposto nesta pesquisa. Segundo Pearson e Sutherland (2017) pode-se existir um processo cíclico para garantir meios de estimular a *accountability*.

Desta forma, um modelo foi delineado, a partir das descobertas obtidas no curso desta pesquisa, que possibilita percorrer pela complexidade da *accountability* no setor público. O modelo proposto mostra a interdependência dos fatores antecedentes da *accountability* e seu funcionamento, a fim de permitir que as organizações públicas possam atingir maiores níveis de *accountability*. O modelo de sistema da *accountability* é demonstrado na Figura 3.

Figura 3

**Sistema de *accountability* aplicado ao setor público.**



Fonte: Adaptado de Pearson e Sutherland (2017)

O resultado final do sistema de *accountability* do setor público é demonstrado no círculo central da Figura 3. O modelo destaca os cinco principais fatores impulsionadores da *accountability* aplicados ao setor público: valores organizacionais, indivíduo, clareza de funções, estrutura da organização e diretores. Todos eles são relevantes e essenciais para garantir um nível ideal de *accountability* na organização (Pearson & Sutherland, 2017).

O modelo proposto corrobora com as pesquisas de Lerner e Tetlock (1999), Hall e Ferris, (2011), McKernan (2012), Mero et al., (2012), Tenbensen et al., (2014) e Pearson e Sutherland (2017) que enfatizaram que a *accountability* é fruto das relações causais complexas, imparciais e agrupadas entre fatores.

Os resultados demonstrados na Figura 3 revelam várias implicações para a gestão estabelecidas no modelo de Sistema de Responsabilidade Pública. Assim, seguindo os parâmetros da pesquisa de Pearson e Sutherland (2017) todos os fatores foram estabelecidos e devem ser considerados juntamente com o limite crítico, ou seja, cada fator só pode suportar até um certo ponto crítico de *accountability*, uma vez alcançado este limite crítico, um outro fator precisa ser adicionado, a fim de elevar e dar continuidade ao nível de *accountability* do setor público pesquisado.

Por outro lado, caso esse limite crítico não seja alcançado, independentemente de adição de outros fatores, o resultado esperado do sistema de *accountability* será limitado, tornando este fator inibidor. Por sua vez, diretores do recursos humanos devem buscar e/ou garantir que os fatores constantes da Figura 3 sejam utilizados e ao mesmo tempo vivenciados pelos servidores

públicos por intermédio da execução dos fatores-chaves propostos nesta pesquisa, além disso, devem possibilitar que cada um dos fatores implementados atinjam o limite crítico, para tanto estes precisam ser introduzidos de forma planejada, redesenhando-os ou sendo revistos para se ter o efeito esperado (Pearson & Sutherland, 2017).

Os valores organizacionais, ética, confiança, transparência e os diretores estão correlacionados, visto que um é o responsável pela implementação e monitoramento dos fatores da *accountability* no setor público, ao passo que o outro está atrelado à própria reputação institucional fruto das decisões dos referidos gestores no cotejo público e, estão indicados pelas duas setas que os interligam na Figura 3.

A clareza de papéis é definida pelos diretores, ao ponto de concentrar-se continuamente ao definir as diretrizes da instituição, no campo da visão, missão e cultura de *accountability* a ser seguida pelos indivíduos, tendo em vista que um indivíduo só pode se responsabilizar por alguma coisa, caso seja conhecedor das expectativas das suas funções pela instituição. Evitar ambiguidades garante que os indivíduos não possam alegar que não sabiam e, portanto, não poderiam ser responsabilizados (Pearson & Sutherland, 2017).

Por sua vez, os programas devem estar em pleno vigor na instituição, de modo a garantir que as habilidades dos diretores estejam aptas para aumentar a *accountability* da equipe. Neste ponto, os facilitadores estruturais incluídos na Figura 3 auxiliam na criação de aprendizado, trocas de experiências e *feedback* sobre as alterações de rotinas e procedimentos, permitindo que os gestores públicos possam desenvolver melhores percepções de estruturas, processos e das estratégias que a instituição está utilizando para alcançar seus objetivos. Criando assim, mecanismos de estruturas, sintetizados em sistemas internos que possibilitem a geração de consequências para o desempenho abaixo das expectativas institucionais, contribuindo, com os valores organizações, ética, confiança e transparência.

As instituições públicas devem procurar garantir que um tipo ideal de indivíduos sejam contratados. Isso pode ser feito, inclusive através dos próprios editais de concursos públicos. A seta no centro do modelo, demonstra a importância de se garantir que os valores dos indivíduos estejam alinhadas às diretrizes da organização no transcorrer do processo de recrutamento e desenvolvimento, tendo em vista os indivíduos exercem um papel essencial nos antecedentes da *accountability* no setor público, no sentido de que o senso de responsabilidade e valores individuais na *accountability* enfocam no alinhamento dos valores individuais com os valores organizacionais.

Os achados nesta pesquisa corroboram com a Teoria Institucional que efetiza que quando há no ambiente de trabalho o compartilhamento de valores entre o indivíduo e a organização, um intenso senso de *accountability* pode ser gerado (Mansouri & Rowney, 2014).

#### **4.3 DAS LIMITAÇÕES DA PESQUISA**

A *accountability* objeto desta pesquisa não permite conclusões definitivas, tendo em vista existir algumas limitações, como: a *accountability* da pesquisa refere-se apenas ao ambiente interno do IFF, ou seja, outras pesquisas necessitam serem realizadas em outras instituições, sejam públicas ou privadas, que poderão contribuir para o aperfeiçoamento dos achados desta pesquisa. O viés geográfico, tendo em vista o número limitado de indivíduos que participaram da amostra.

A taxa de retorno das respostas ao questionário, visto que apenas 5,4% dos docentes e de 34,9% dos TAE responderam, no entanto, isso pode ser justificado, pelo pouco tempo de respostas dados aos entrevistados, ao período da pandemia da COVID-19, alguns e-mails podem ter ido para o *spam*, terem sido bloqueados por suspeitas de vírus, por falhas no envio das mensagens, e ou alterações no endereço eletrônico dos participantes.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo identificar e analisar os fatores antecedentes da *accountability* aplicados no setor público, e percorreu-se, inicialmente, os artigos de pesquisadores que relataram a relevância e ao mesmo tempo a complexidade do tema proposto nesta pesquisa. Desta forma, ficou evidenciado durante o transcorrer da pesquisa que *accountability* é um conceito essencial e cíclico para o desempenho de empresas do setor privado ou do setor público, podendo variar de organização para organização.

Os resultados foram a identificação de cinco fatores antecedentes principais, valores organizacionais, indivíduo, clareza de funções, estrutura da organização e diretores, necessários para assegurar a *accountability* de um indivíduo, e o desenvolvimento de forma inédita de um sistema de *accountability* aplicados às OSP que pode ser replicado em diferentes organizações, ou seja, o sistema auxilia na identificação do fator antecedente da *accountability* permitindo que os diretores exerçam maior influência nestas áreas específicas, a fim de melhorar o desempenho dos servidores e por sua vez, da própria organização pública.

Assim, espera-se com a pesquisa, contribuir com a prática dos governos e os gestores das instituições públicas na busca de uma *accountability* que permita um melhor desempenho através da aplicação do sistema de *accountability* proposto nesta pesquisa.

Novas pesquisas poderão ser realizadas sobre o que os servidores percebem de seus diretores que impulsionam a *accountability* no setor público. É necessário verificar a ocorrência dos fatores que influenciam a *accountability* nos diferentes setores e ou nível das organizações públicas ou privadas, como também, realizar estudos na administração direta, indireta e organizações do terceiro setor. Compreender a relação entre os tipos de sistemas de *accountability* implementados para garantir a responsabilidade e a cultura da organização, inclusive *comparando-os*, e compreender as implicações da formação cultural de um indivíduo e de suas organizações no contexto do país em que estão estabelecidos.

## REFERÊNCIAS

- AbouAssi, K., & Trent, D. L. (2016). NGO accountability from an NGO perspective: Perceptions, strategies, and practices. *Public Administration and Development*, 36(4), 283-296.
- Altarifi, S. (2014). Internal marketing activities in higher education. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 126-138.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of applied psychology*, 88(2), 295.
- Bourne, H., Jenkins, M., & Parry, E. (2019). Mapping espoused organizational values. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 133-148.
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework 1. *European law journal*, 13(4), 447-468.
- Bovens, M., Schillemans, T., & Goodin, R. E. (2014). Public accountability. *The Oxford handbook of public accountability*, 1(1), 1-22.
- Busuioc, E. M. (2016). Friend or foe? Inter-agency cooperation, organizational reputation, and turf. *Public administration*, 94(1), 40-56.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa-: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Penso Editora.
- C Choi, S., & Chun, Y. H. (2021). Accountability and organizational performance in the public sector: Analysis of higher education institutions in Korea. *Public Administration*, 99(2), 353-370.



- Dewi, R. C., & Riantoputra, C. D. (2019). Felt accountability: the role of personality and organizational factors. *Journal of Management Development*.
- Frink, D. D., & Ferris, G. R. (1998). Accountability, impression management, and goal setting in the performance evaluation process. *Human relations*, *51*(10), 1259-1283.
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (1998). Toward a theory of accountability in organizations and human resource management.
- Frink, D. D., & Klimoski, R. J. (2004). Advancing accountability theory and practice: Introduction to the human resource management review special edition. *Human resource management review*, *14*(1), 1-17.
- Gounaris, S. P. (2006). Internal-market orientation and its measurement. *Journal of business research*, *59*(4), 432-448.
- Hair, J., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman Companhia Ed.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hall, A. T., & Ferris, G. R. (2011). Accountability and extra-role behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *23*(2), 131-144.
- Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(2), 204-224.
- Joannides, V. (2012). Accounterability and the problematics of accountability. *Critical Perspectives on Accounting*, *23*(3), 244-257.
- Koppell, J. G. (2005). Pathologies of accountability: ICANN and the challenge of “multiple accountabilities disorder”. *Public administration review*, *65*(1), 94-108.
- Laird, M. D., Harvey, P., & Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*.
- Lee, W. I., Chen, C. C., & Lee, C. C. (2015, August). The relationship between internal marketing orientation, employee commitment, charismatic leadership and performance. In *Proceedings of the 17th International Conference on Electronic Commerce 2015* (pp. 1-5).
- Mansouri, M., & Rowney, J. I. A. (2014). The dilemma of accountability for professionals: A challenge for mainstream management theories. *Journal of business ethics*, *123*(1), 45-56.
- McKernan, J. F. (2012). Accountability as aporia, testimony, and gift. *Critical Perspectives on Accounting*, *23*(3), 258-278.
- Mero, N. P., Guidice, R. M., & Werner, S. (2014). A field study of the antecedents and performance consequences of perceived accountability. *Journal of Management*, *40*(6), 1627-1652.
- Messner, M. (2009). The limits of accountability. *Accounting, Organizations and Society*, *34*(8), 918-938.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, *83*(2), 340-363.
- Mollah, M., & Hossain, A. (2015). A Tale of Accountability Trivia: What is the Status of Social Accountability in Bangladesh?. *Public Policy and Administration Research*, *5*(11).
- Nascimento, G. C., Rodrigues, V. J. R. J., & Megliorini, E. (2010). Conceitos da teoria institucional: fonte propulsora de evolução para a gestão de desempenho. In *Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*.
- Patterson, K., Grenny, J., Maxfield, D., McMillan, R., & Switzler, A. (2013). Crucial accountability. *Leadership Excellence*, *30*(8), 5-6.
- Pearson, H., & Sutherland, M. (2017). The complexity of the antecedents influencing accountability in organisations. *European Business Review*.

- Pinho, J. A. G. D., & Sacramento, A. R. S. (2009). Accountability: já podemos traduzi-la para o português?. *Revista de administração pública*, 43, 1343-1368.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds.). (2012). *The new institutionalism in organizational analysis*. University of Chicago press.
- Roberts, J. (1991). The possibilities of accountability. *Accounting, organizations and society*, 16(4), 355-368.
- Roch, S. G., & McNall, L. A. (2007). An investigation of factors influencing accountability and performance ratings. *The Journal of Psychology*, 141(5), 499-524.
- Romzek, B. S., LeRoux, K., & Blackmar, J. M. (2012). A preliminary theory of informal accountability among network organizational actors. *Public administration review*, 72(3), 442-453.
- Romzek, B. S. (2015). Living accountability: hot rhetoric, cool theory, and uneven practice. *PS: Political Science & Politics*, 48(1), 27-34.
- Scapens, R. W. (2006). Understanding management accounting practices: A personal journey. *The British Accounting Review*, 38(1), 1-30.
- Schillemans, T., Van Twist, M., & Vanhomerig, I. (2013). Innovations in accountability: Learning through interactive, dynamic, and citizen-initiated forms of accountability. *Public Performance & Management Review*, 36(3), 407-435.
- Schillemans, T. (2016). Calibrating Public Sector Accountability: Translating experimental findings to public sector accountability. *Public Management Review*, 18(9), 1400-1420.
- Shima, B., & George, B. (2014). Strategies for the development of internal marketing orientation in the private high education institutions in Albania. *Academic journal of interdisciplinary studies*, 3(3), 393-393.
- Sinclair, A. (1995). The chameleon of accountability: Forms and discourses. *Accounting, organizations and Society*, 20(2-3), 219-237.
- Soeiro, T. D. M., & Wanderley, C. D. A. (2019). A teoria institucional na pesquisa em contabilidade: uma revisão. *Organizações & Sociedade*, 26(89), 291-316
- Stan, C. V., Peng, M. W., & Bruton, G. D. (2014). Slack and the performance of state-owned enterprises. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(2), 473-495.
- Tenbenschel, T., Dwyer, J., & Lavoie, J. (2014). How not to kill the golden goose: Reconceptualizing accountability environments of third-sector organizations. *Public Management Review*, 16(7), 925-944
- Thoms, P., Dose, J. J., & Scott, K. S. (2002). Relationships between accountability, job satisfaction, and trust. *Human resource development quarterly*, 13(3), 307-323.
- Vance, A.; Lowry, P. B.; Eggett, D. (2013) Using accountability to reduce access policy violations in information systems. *Journal of Management Information Systems*, v. 29, n. 4, p. 263-290.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual review of sociology*, 13(1), 443-464.

### APÊNDICE A - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DA PESQUISA

VARIÁVEIS	OBSERVAÇÕES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	MIN	MÁX
Doctec	146	.4589041	.5000236	0	1
Confiança	146	.6232877	.4862298	0	1
Tempo	146	3.150685	1.861932	0	5
Gênero	146	.4657534	.5141365	0	2
Escolaridade	146	1.958904	.8377039	0	4
Renda	146	2.863014	1.172267	0	4
Cultura	146	3.876712	1.07569	1	5
Sistema	146	3.821918	1.014957	1	5
Liderança	146	3.986301	.9754667	1	5
Indivíduo	146	4.253425	.9082886	1	5
Clareza	146	4.19863	.9440913	1	5
Diretores	146	4.041096	.8857236	1	5
Pares	146	3.910959	.938974	1	5
Valores	146	4.246575	.8987474	1	5
Estrutura	146	4.068493	.9221978	1	5
Recrutamento	146	3.786207	1.048718	1	5
Aprendizagem	146	4.054795	1.0291	1	5
Alinhamento	146	3.876712	.9888371	1	5
Macroambiente	146	3.616438	.9774017	1	5
Feedback	146	3.767123	1.063768	1	5
Divulgação	146	3.568493	1.002807	1	5
Saída	146	3.260274	1.070319	1	5

### APÊNDICE B – COMPREENSÃO DO CONCEITO DE *ACCOUNTABILITY*

Compreensão do conceito de <i>accountability</i>	Sem importância	Importância média	Muito importante	%
Alcançar ou concluir os trabalhos ou tarefas que foram atribuídos a um indivíduo (ou função).	2	18	133	86,9%
Um indivíduo honrando, executando e entregando o que ele(a) foi contratado(a) para fazer.	2	19	132	86,3%
A conclusão de uma determinada tarefa, dentro de um prazo, de acordo com um padrão definido, com falha na entrega resultando em uma consequência.	9	39	105	68,6%
Assumir a responsabilidade final por todos ou alguns aspectos de uma determinada tarefa, explicando ou justificando o resultado.	4	51	98	64,1%
Comportar, viver e entregar de acordo com os valores da empresa.	9	49	95	62,1%

### QUESTIONÁRIO

- É servidor do Instituto Federal Fluminense/IFF?  
Sim  
Não
- É docente ou técnico em administração?  
Docente  
Técnico em administração
- Exerce ou já exerceu cargo de confiança diretor(a) ou coordenador(a) na instituição?  
( ) Sim  
( ) Não

4. Já exerceu cargo de confiança diretor(a) ou coordenador(a) na instituição?

Sim

Não

5. Tempo de exercício de cargo de confiança diretor(a) ou coordenar(a) na instituição?

Até 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 2 e 4 anos

Entre 4 e 5 anos

Acima de 5 anos

Prefiro não informar

6. Sexo

Masculino

Feminino

Prefiro não informar

7. Estado Civil

Solteiro

Casado

Divorciado

Viúvo

União estável

8. Qual sua idade

Entre 18 e 28 anos

Entre 28 e 38 anos

Entre 38 e 48 anos

Entre 48 e 58 anos

Acima de 58 anos

9. Escolaridade

Ensino Médio ou técnico

Ensino Superior

Pós Graduação

Mestrado

Doutorado

10. Renda mensal

Menos de 1 salário mínimo

Entre 1 e 3 salários mínimos

Entre 4 e 6 salários mínimos

Entre 7 e 8 salários mínimos

Acima de 8 salário mínimos

Prefiro não informar

11. Tempo de serviço público na instituição.

Até 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 2 e 4 anos

Entre 4 e 5 anos

Acima de 5 anos

Prefiro não informar

12. Relativamente à sua instituição, indique dentre as alternativas abaixo, a que melhor exprime a compreensão do conceito do termo responsabilidade (accountability):

1=Sem importância

3=Importância média

5=Muito importante.

( ) A conclusão de uma determinada tarefa, dentro de um prazo, de acordo com um padrão definido, com falha na entrega resultando em uma consequência.

( ) Alcançar ou concluir os trabalhos ou tarefas que foram atribuídos a um indivíduo (ou função).

( ) Assumir a responsabilidade final por todos ou alguns aspectos de uma determinada tarefa, explicando ou justificando o resultado.

( ) Um indivíduo honrando, executando e entregando o que ele / ela foi contratada para fazer

( ) Comportar, viver e entregar de acordo com os valores da empresa

13. De uma forma geral, atribua uma nota, numa escala de 1 a 5 para os fatores identificados como mais impulsionadores da responsabilidade que são percebidos na instituição.

Cultura de uma organização	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sistemas implantados dentro de uma organização	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Liderança estratégica da organização	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
O indivíduo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Clareza de função e tarefas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Valores organizacionais, ética, confiança e transparência	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Estrutura da organização	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Recrutamento e seleção	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aprendizagem, treinamento e desenvolvimento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alinhamento dentro da organização	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Usuários, contexto e macroambientes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Feedback e mecanismos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Diretores/coordenadores	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Natureza da divulgação	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Saída de uma organização ou equipe total	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)