DOI: 10.5748/9788599693124-13CONTECSI/PS-3714

BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON ORGANIZATION SLACK IN PERIODIC LINKED IN SCOPUS DATABASE FOR THE PERIOD 1970 TO 2013

Lara Fabiana Dallabona (Universidade do Estado de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil) - lara.dallabona@udesc.br
Carlos Eduardo Facin Lavarda (Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil) - elavarda@gmail.com

The study aims to identify the profile of articles on organizational slack served in international journals indexed in the Scopus database between 1970 and 2013. Descriptive research, document and quantitative was developed in a sample of 162 articles. The results show that there was proliferation of studies on organizational slack, and there is a tendency in the development of studies on the subject, since in the period 2011 to April/2013 have been developed 40 studies on this topic. There is a predominance of Articles developed with two authors, and organizational theory the most cited by studies, followed by the behavioral theory of the firm. The functionalist paradigm prevails research, especially the decade 1991 to 2013. Regarding the surveyed areas of activity, it was observed that the different sectors stand out, and the data gathering most commonly used by the authors was the documentary. The behavior, culture, organizational context, performance, and innovation are themes prevalent in international papers, considering that much of the research is characterized as descriptive and documentary, applying for descriptive statistics, followed by regressions and correlations. We conclude that this line of research is promising, encouraging national researchers to resort to international database to substantiate their research and develop consistent analysis, given the scarcity of national studies on the subject.

Keywords: Organizational Slack. Bibliometrics. Paradigms. Journals. Scopus.

1 INTRODUÇÃO

Os pesquisadores organizacionais argumentam que as empresas são entidades semelhantes a organismos que buscam constantemente pela sobrevivência, buscando alcançar objetivos específicos (Cyert & March, 1963; Tan & Peng, 2003). Tan e Peng (2003) salientam que para obter vantagem competitiva e sobreviver ao longo prazo a empresa necessita de folga de recursos organizacionais.

Bourgeois III (1981) baseando-se em Cyert e March (1963) contextualiza a folga organizacional como a sobra de recursos caracterizados como reais ou potenciais, da qual permite às organizações se adaptar a pressões internas (ajustes) e externas (mudança na política), bem como para iniciar mudanças estratégicas relacionadas ao ambiente externo com sucesso. Sharfmann et al. (1988) e Ibay (2009) destacam que o ambiente, características, valores e crenças das empresas são considerados antecedentes da folga organizacional. Esses antecedentes remetem na previsão da quantidade e o tipo de folga que a empresa apresenta.

Quatro funções básicas da folga organizacional são sugeridas pelos teóricos da organização: a) a folga atua como incentivo; b) a folga é tida como um recurso para solucionar conflitos; c) é uma proteção para manter os negócios e a turbulência ambiental e; d) facilita o comportamento estratégico. A folga é subdividida em folga absorvida, inabsorvida e potencial. A folga absorvida representa os recursos que já foram absorvidos pela atividade operacional, e podem ser recuperados pela redução de despesas e/ou redução de custos elevados (Sender, 2004; Beuren & Verhagem, 2011).

A folga inabsorvida está relacionada aos recursos disponíveis e que ainda não estão comprometidos em alocações específicas, geralmente associadas ao excesso de liquidez (Sender 2004; Lima, 2008; Beuren & Verhagem, 2011) e a folga potencial demonstra a habilidade de a empresa obter recursos extras ao ambiente, como habilidade em aumentar o capital por meio de empréstimo adicional ou inserir ações no mercado (Bourgeois & Singh, 1983; Sender, 2004; Lima, 2008; Beuren & Verhagem, 2011). As métricas utilizadas para o cálculo das folgas organizacionais, bem como as temáticas envolvidas com a folga e as teorias de base são diversificadas o que sugere investigação desse tema e suas respectivas relações.

Nesse contexto, estudos bibliométricos auxiliam autores na identificação da produção científica sobre temas que estão sendo desenvolvidos, objetivando, dentre outros quesitos, identificar possíveis lacunas para futuras pesquisas. De acordo com Kobashi e Santos (2008) a bibliometria é uma metodologia empregada para avaliar estudos científicos que apresentam certas particularidades, identificando, por exemplo, a quantidade de trabalhos sobre determinado tema, as publicações na linha do tempo, publicações por autor, por instituição, periódicos, congressos, etc.

Os estudos científicos com enfoque bibliométrico estão consubstanciados em três leis bibliométricas, sendo a lei de Lotka, que analisa a produtividade científica de autores; a lei de Bradford que verifica a dispersão de periódicos e a lei Zipf que analisa a frequência de palavras, contribuindo com a análise dos temas estudados, e o gerenciamento das pesquisas (Macias-Chapula, 1998; Araújo, 2006).

Além da análise bibliométrica, a identificação dos paradigmas epistemológicos também são relevantes na caracterização dos estudos, uma vez que remete às vertentes utilizadas pelos pesquisadores. Burrell e Morgan (1973) categorizaram os paradigmas epistemológicos em: humanismo radical, estruturalismo radical, paradigma interpretativo e paradigma funcionalista, sendo que ambas as classificações dependem da tipologia de pesquisa, pergunta e objetivo do estudo.

Dessa forma, utiliza-se a bibliometria para responder ao seguinte questionamento: *Qual o perfil da produção científica sobre folga organizacional em periódicos internacionais indexados na base de dados Scopus entre 1970 e 2013?* O estudo objetiva identificar o perfil de artigos sobre folga organizacional veiculados em periódicos internacionais indexados na base de dados *Scopus* entre 1970 e 2013. De forma específica, buscam-se as respectivas características: a) evolução da produção científica sobre folga organizacional; b) quantidade de artigos e autores que publicaram sobre folga organizacional; c) teorias declaradas nos artigos; d) principais ramos de atividades pesquisados; e) temáticas pesquisadas em relação à folga organizacional; e f) tipologia, procedimentos e métodos de estudo.

O desenvolvimento do estudo se justifica ao investigar características e particularidades da produção científica sobre folga organizacional, contribuindo com os pesquisadores no sentido de apresentar um panorama em relação à produção científica, em serie temporal, autores prolíficos, temáticas relacionadas à folga, teorias utilizadas como base, polos paradigmáticos de estudos internacionais, entre outros necessários para o desenvolvimento de novos estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Essa seção apresenta definições sobre folga organizacional, tema objeto de estudo. Após demonstra aspectos conceituais sobre bibliometria e as principais leis bibliométricas, seguido da explanação sobre os pólos paradigmáticos propostos por Burrell e Morgan (1979). Pretende-se categorizar os estudos nas quatro principais sociologias paradigmáticas, por esse motivo torna-se relevante essa abordagem.

2.1 Folga Organizacional

A folga organizacional está embasada na teoria organizacional centradas na teoria comportamental da firma proposta por Cyert e March (1963), da qual sugere que as empresas necessitam ter índice de folga organizacional para futuros investimentos, expansão da empresa, inovação, etc. De acordo com a teoria comportamental da firma, as empresas armazenam recursos sobressalentes para proteger sua estrutura às mudanças internas e externas (Ju & Zhao, 2009). Os teóricos da organização afirmam que os benefícios de folga superam o custo e que uma organização sem recursos de folga é impensável (Ilbay, 2009).

A definição dominante sobre folga organizacional centra-se em Bourgeois (1981) parafraseando a obra de Cyert e March (1963) quando define folga organizacional como a almofada de recursos potenciais ou reais, que permite a organização se adaptar com sucesso às pressões internas para ajuste ou a pressões externas para a mudança na política, bem como iniciar mudanças de estratégia em relação ao ambiente externo. A folga contribui nas adaptações, inovações, criatividades, tomadas de risco, absorvem falhas, explora ideias novas e promove recursos adicionais necessários para as atividades rotineiras das empresas (Facó, 2009).

Bourgeois (1981) destaca que uma das funções estratégicas da folga organizacional é fornecer recursos adicionais para ser utilizado em experimentações criativas e inovadoras. A folga é um recurso em excesso necessário para o funcionamento normal e eficiente de uma organização, argumentando-se dessa forma, que uma organização possa interagir ou competir com maior facilidade no ambiente em que atua (Bourgeois, 1981).

Dentre as principais funções da folga organizacional tem-se a atuação da folga como uma mantenedora da organização; resolução de problemas diante de conflitos; utilização da folga como tampão para manter as atividades frente às turbulências

ambientais e; a folga incentiva os gestores diante de comportamentos estratégicos (Tan & Peng, 2003). Bromiley (1991: 43) destaca que "sem folga, qualquer redução no fluxo de caixa resultará em escassezes imediata de fundos. Tais escassezes resultarão em mudanças organizacionais disfuncionais como demissões e cancelamento de investimentos de capital".

A folga organizacional é classificada em folga disponível, absorvida e inabsorvida. A folga disponível é definida como recursos que ainda não estão comprometidos com determinadas atividades organizacionais, geralmente associados ao excesso de liquidez (Bourgeois & Singh, 1983; Sender, 2004; Lima, 2008). A folga absorvida é definida como recursos que já foram absorvidos nas atividades operacionais das empresas, como os custos excessivos, e que podem ser recuperados por meio da redução de despesas, como o excesso de despesas gerais, e redução de custos excessivos (Bourgeois & Singh, 1983; Sender, 2004). A folga inabsorvida baseia-se na habilidade que a empresa tem para obter recursos adicionais, como habilidade para aumentar capital, por meio de empréstimos ou ações (Bourgeois & Singh, 1983; Sender, 2004; Lima, 2008).

Considerando as particularidades dos tipos de folga e sua contextualização, bem como as temáticas que envolvem tal tema e características das pesquisas sobre o tema, torna-se necessário investigar o que está sendo desenvolvido sobre folga organizacional em âmbito internacional. Para essa investigação faz-se uso da análise bibliométrica, contextualizada na sequencia.

2.2 Bibliometria

Santos (2003) se reporta a publicação científica como contínua confrontação entre as mais variadas reflexões intrínsecas de autores e os conhecimentos adquiridos pelo pesquisador por meio das leituras de pesquisas desenvolvidas por outros pesquisadores, sendo a publicação considerada como um meio de comunicação entre as razões individuais e coletivas. Um dos métodos de se avaliar o desenvolvimento de pesquisas científicas, é por meio de estudos bibliométricos. Rosa et al. (2012: 124) destacam que ao "estudar as características das publicações, os estudos comparativos auxiliam a traçar perfis e a evidenciar potencialidades e oportunidades dos mais diferentes temas científicos".

Macias-Chapula (1998) caracteriza a bibliometria como o estudo de todos os aspectos quantitativos relacionados à produção e disseminação do conhecimento científico, bem como a utilização da informação que foi registrada. Nesse contexto, por meio de estudos bibliométricos é possível quantificar os autores que publicaram sobre determinado assunto, analisar os autores mais prolíficos por meio das citações, elucidar as teorias existentes e outros quesitos.

Kobashi e Santos (2008: 109) citam que "a bibliometria é uma metodologia de recenseamento das atividades científicas e correlatas, por meio de análise de dados que apresentem as mesmas particularidades". Por meio dessa metodologia, busca-se "identificar a quantidade de trabalhos sobre um determinado assunto; publicados em uma data precisa; publicados por um autor ou por uma instituição ou difundidos por um periódico científico" (Kobashi & Santos, 2008: 109). Para Vanz e Caregnato (2003: 247) "a análise das referências citadas nas publicações, feita através dos estudos de citação, identifica o comportamento dos pesquisadores durante a comunicação científica, mapeando suas áreas do conhecimento".

Barranco, Navarro e García (2005) citam que tanto a bibliometria descritiva (que analisa aspectos quantitativos, como, por exemplo, a distribuição geográfica, instituições dos autores, produtividade, etc..) quanto a bibliometria evolutiva (evolução da ciência) se utilizam de diferentes indicadores bibliométricos para quantificar os resultados da

investigação, por meio dos suportes como livros, periódicos, anais de congressos e outros. As principais leis bibliométricas identificadas na literatura são a Lei de Lotka relacionada à produtividade científica de autores, a Lei de Bradfort relacionada a produtividade de periódicos e a Lei de Zipf que analisa a frequência de palavras.

A Lei de Lotka avalia a produtividade dos pesquisadores em determinadas áreas do conhecimento, reconhecendo a solidez de uma determinada área científica, considerando que "quanto mais solidificada estiver uma ciência, maior probabilidade de seus autores produzirem múltiplos artigos, em dado período de tempo" (Guedes & Borschiver, 2005: 5). Na Lei de Lotka supõe-se que grande parte da produção científica é gerada por um grupo pequeno de pesquisadores, supostamente com maior prestígio e a minoria de pesquisadores, supostamente com menor prestígio produzem pouco (Guedes & Borschiver, 2005; Araujo, 2006).

Araújo (2006: 15) destaca que na Lei de Bradford "se dispormos periódicos em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre um determinado tema, pode-se distinguir um núcleo de periódicos mais particularmente devotados ao tema e vários outros grupos ou zonas que incluem o mesmo número de artigos que o núcleo". Dessa forma há de se estimar o grau de relevância de determinados periódicos, considerando que os periódicos que apresentarem maior número de publicações sobre um assunto específico, maior tente a ser a qualidade ou relevância dessa área (Guedes & Borschiver, 2005).

Guedes e Borschiver (2005: 4) citam que nas Leis de Zipf, é possível "estimar as freqüências de ocorrência das palavras de um determinado texto científico e tecnológico e a região de concentração de termos de indexação, ou palavras-chave" considerando "que um pequeno grupo de palavras ocorre muitas vezes e um grande número de palavras é de pequena freqüência de ocorrência".

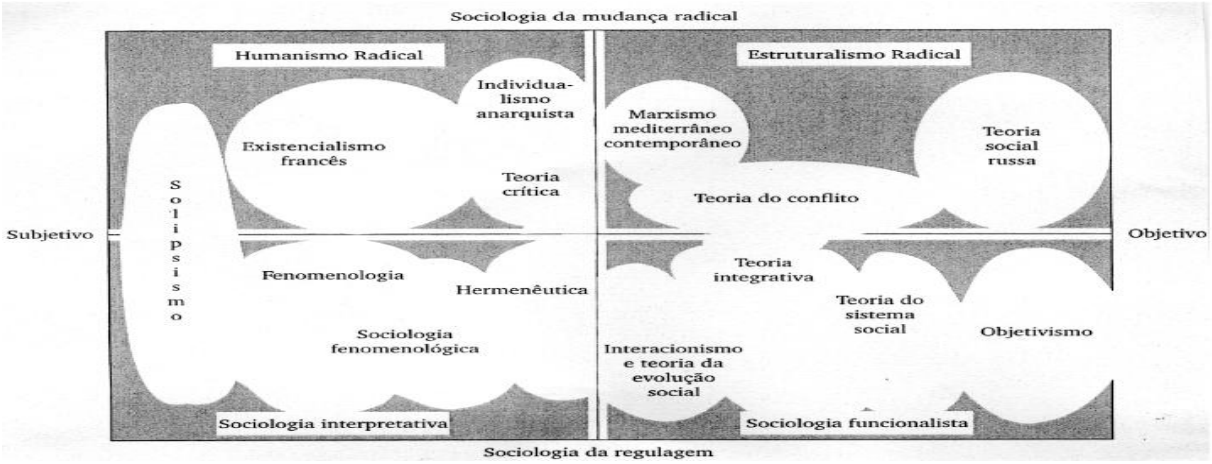
Como o estudo objetiva identificar o perfil de artigos sobre folga organizacional veiculados em periódicos internacionais indexados na base de dados *Scopus* entre 1970 e 2013 serão utilizadas as três Leis relacionadas, considerando que ambas contribuirão para atingir o objetivo proposto.

2.3 Polos Paradigmáticos propostos por Burrell e Morgan

Munck e Souza (2010: 97) destacam que os paradigmas se referem a "um corpo de ideias, assunções maiores, conceitos, proposições, valores e metas de uma área substantiva que influencia a maneira pela qual as pessoas observam o mundo, conduzem pesquisas científicas e aceitam formulações teóricas". Burrell e Morgan (1979) propuseram quatro paradigmas epistemológicos para caracterizar pesquisas desenvolvidas sob o enfoque de diferentes teorias.

Os paradigmas são categorizados em humanismo radical, estruturalismo radical, paradigma interpretativo e paradigma funcionalista. Duas vertentes desses paradigmas se condensam em aspectos subjetivos (humanismo radical e sociologia interpretativa) e objetivos (estruturalismo radical e paradigma interpretativo), conforme expõe a Figura 1.

Figura 1 – Quatro Paradigmas sociológicos



Fonte: adaptado de Burrell e Morgan (1979: 29).

Na parte superior da Figura 1, o humanismo radical e estruturalismo radical estão centrados na sociologia da mudança radical que objetiva explicar as mudanças radicais, conflitos estruturais arraigados, contradições estruturais e modos de dominação. O principal interesse esta em identificar os limites e impedimentos do desenvolvimento do homem e suas estruturas (Burrell & Morgan, 1979).

Na parte inferior, a sociologia interpretativa e funcionalista que envolve a sociologia da regulagem, se refere aos teóricos interessados em explanar a sociedade enfatizando suas unidades subjacentes e coesão. Interessa-se principalmente na regulação das atividades humanas, envolvendo questões que direcionem para o entendimento de porque a sociedade é mantida como entidade (Burrell & Morgan, 1979).

Os aspectos relacionados ao paradigma humanista radical envolvem a teoria da mudança radical tendo como objetivo a observação subjetiva tendendo a ser nominalista, antepositivista, voluntarista e ideográfico. Relaciona-se a visão da sociedade, buscando enfatizar a relevância em destruir as limitações dos métodos sociais existentes (Burrell & Morgan, 1979). No paradigma estruturalista radical, há direcionamento para a sociologia da mudança radical sob o enfoque objetivo, voltando-se para as mudanças radicais, emancipação e potencialidade nas análises que buscam enfatizar o conflito estrutural, os métodos de dominação, privações e contradições (Burrell & Morgan, 1979).

No que se refere ao paradigma funcionalista, Vergara e Caldas (2005: 67) citam que "para os funcionalistas, as organizações são objetos tangíveis, concretos e objetivos", tem abordagem objetiva e preocupa-se em buscar dar explicações sobre o *status quo*, ordem social, consenso, integração social, satisfação, solidariedade e realidade, conforme mencionam Burrel e Morgan (1979). Já a sociologia interpretativa está relacionada ao entendimento e compreensão dos fatos relacionados ao *status quo*, ordem social, consenso, integração e coesão, assim como entender a solidariedade e atualização dos temas sob uma perspectiva subjetiva (Burrell & Morgan, 1979).

No desenvolvimento das pesquisas científicas, os pesquisadores geralmente se enquadram em uma visão mais humanista, estruturalista, funcionalista ou interpretativista. Nesse contexto, há dificuldade em identificar qual paradigma uma pesquisa científica se enquadra, considerando os aspectos subjetivos da pesquisa e sua caracterização (qualitativas, quantitativas, quali-quantitativas). Coelho e Silva (2007) destacam que pesquisas quantitativas são positivistas e envolvem estudos de corte transversal, experimentais, longitudinais e *surveys*. As pesquisas qualitativas são fenomenológicas, envolvendo a pesquisa ação, estudos de casos, etnografias, perspectiva feminista, *grounded Theory*, hermenêutica e inquirição participante.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Pesquisa descritiva, conduzida por meio de levantamento bibliográfico, com abordagem quantitativa foi desenvolvida com objetivo de identificar o perfil de artigos sobre folga organizacional. Para definição da população e amostra utilizou-se um filtro com a expressão "*organizational slack*" nos campos do título, resumo e palavras-chave, na base de dados da *Scopus*, sendo que o tipo de documento foi exclusivamente artigos.

O período definido para coleta foi de 1970 a 2013, sendo que a coleta dos artigos foi realizada no mês de abril de 2013. Os artigos foram salvos em pastas específicas para posterior análise e tabulação. Dessa forma a população compreende 283 artigos publicados em periódicos indexados na base de dados *Scopus*, sobre folga organizacional, considerando que essa base foi lançada em 2004 pela Elsevier, e é considerado o maior banco de dados de citações e resumos contidos na literatura (Andalia, Labrada & Castells, 2010). Para caracterização da amostra, foram excluídos os estudos que não estavam disponíveis para *download*, bem como os artigos que não tinham relação com a temática folga organizacional. Dessa forma a amostra compreendeu 162 artigos dos quais envolve a folga organizacional como tema de estudo e que estavam disponíveis para *download* na íntegra.

A coleta de dados se deu por meio de análise documental sendo que para a codificação dos dados, recorreu-se a planilhas eletrônicas do *Microsoft Excel,* utilizando análise de conteúdo nos artigos identificados. As categorias analisadas são: a) evolução da produção científica sobre folga organizacional; b) quantidade de artigos e autores que publicaram sobre folga organizacional; c) teorias declaradas nos artigos; d) principais ramos de atividades pesquisados; e) temáticas pesquisadas em relação à folga organizacional; e f) tipologia, procedimentos e métodos de estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção pauta-se na descrição e análise dos dados de 162 artigos que compreende a amostra em um recorte longitudinal de 1970 até 2013 (abril/2013). Destaca-se que o período que compreende 2011-2013 não completa uma década, porém, observou-se que a temática folga organizacional está em ascensão na discussão internacional, sendo relevante abordar esse período.

Na Figura 1 encontra-se exposta a quantidade de artigos publicados nos periódicos indexados na base de dados da *Scopus* no período de 1970 até abril de 2013 relacionados ao tema *organizational slack.* Foram localizados os artigos sobre folga organizacional analisando-se o título, resumo e palavras-chave.

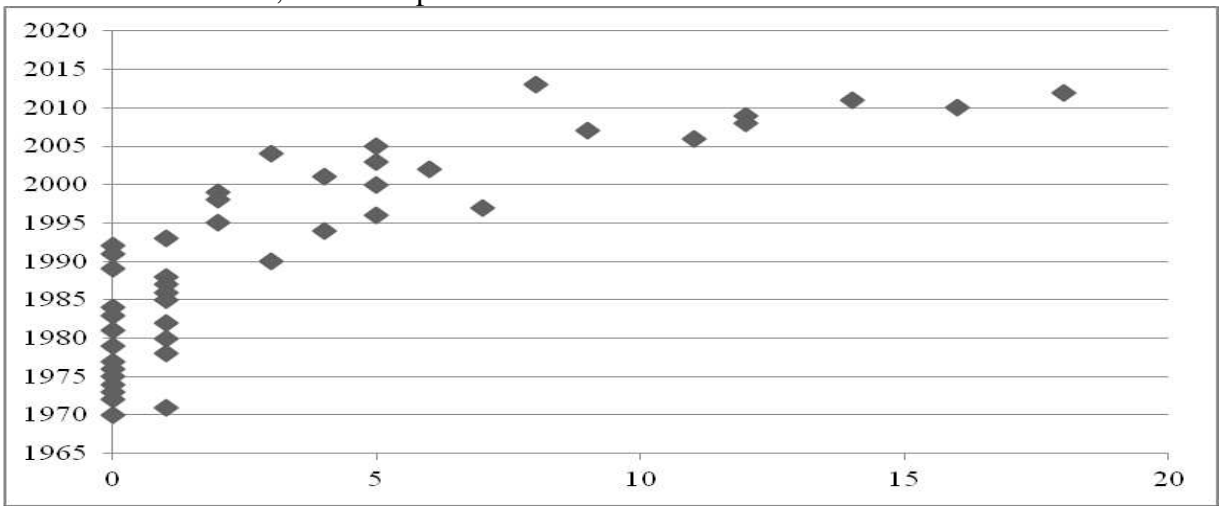


Figura 1 – Distribuição da produção científica no período analisado
Fonte – dados da pesquisa.

Observa-se visualmente na Figura 1, que a temática folga organizacional tem apresentado crescimento contínuo de publicações internacionais, visto que a primeira década apresenta, nessa base de dados, apenas 3 artigos publicados sobre o tema, sendo gradativo o interesse em publicações nessa área, haja vista que a partir da década de 2001 até 2010 houve aumento considerável de 51,2% das publicações sobre folga em relação ao total. Já na Tabela 1 encontra-se a quantidade de artigos publicados e quantidade de autores em cada período analisado.

Tabela 1 – Quantidade de artigos e autores que publicaram sobre folga organizacional

Período	Quantidade de Artigos/década	1 autor	2 autores	3 autores	4 autores	Mais de 5 autores
1970-1980	3	1	2	-	-	-
1981-1990	8	6	1	0	1	0
1991-2000	28	5	20	1	1	1
2001-2010	83	19	29	25	7	3
2011-2013	40	8	15	14	2	1
Total	**162**	**39**	**67**	**40**	**11**	**5**

Fonte: dados da pesquisa.

Percebe-se que o interesse pelo tema estudado está em ascensão, por considerar que no período de 2011 até 2013 já são 40 artigos publicados nessa linha do conhecimento, o que demonstra que o estado da arte da produção científica sobre folga organizacional carece de maiores estudos, instigando futuros pesquisadores ao desenvolvimento de pesquisas científicas com enfoque para folga organizacional. Nota-se na Tabela 1 que dos 162 artigos identificados, 39 foram desenvolvidos por apenas um autor. Há predominância no desenvolvimento de artigos sobre folga organizacional envolvendo mais de um autor, considerando que 67 artigos foram desenvolvidos por dois autores, 40 por três autores, 11 e 5 por quatro e mais de cinco autores consequentemente.

Considera-se relevante a posição teórica dos autores quando do desenvolvimento de estudos científicos sobre as áreas temáticas. Dessa forma, analisaram-se as teorias abordadas e declaradas pelos estudos científicos desenvolvidos sobre folga organizacional, objetivando identificar qual teoria é mais prolífica sobre o tema, conforme expõe a Tabela 2.

Tabela 2 – Teorias declaradas nos estudos sobre folga organizacional

Descrição	1970-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2013	Total
Teoria organizacional	1	-	6	13	9	29
Teoria comportamental da firma	1	1	5	13	4	24
Teoria da contingência	-	1	-	3	3	7
Teoria da agência	-	1	2	7	8	18
Teoria institucional	-	-	-	6	1	7
Teorias Econômicas	-	2	3	3	-	8
Teoria do Prospecto	-	-	3	4	5	12
Outras Teorias	-	-	6	15	15	36
Não Consta	1	4	10	32	10	57

Fonte: dados da pesquisa.

É relevante destacar que alguns artigos científicos apresentam mais de uma teoria e estas foram consideradas na íntegra. Dessa forma, houve estudos que declararam a teoria organizacional e teoria da agência, considerando-se as duas teorias para o mesmo artigo. Outro destaque é que não foram segmentadas quais teorias fazem parte das teorias organizacionais, teorias econômicas etc., pois o objetivo foi apenas identificar quais teorias são declaradas pelos autores que trabalharam folga organizacional.

Das teorias declaradas pelos estudos analisados, observa-se que a teoria organizacional foi a de maior destaque, com 29 menções no decorrer do período analisado, com maior exploração após o ano de 2000. A teoria comportamental da firma, que se centra na teoria organizacional, é a segunda teoria com maior menção nos artigos analisados. Essa teoria sugere que a folga organizacional auxilie no desempenho das empresas, pois a folga irá auxiliar a empresa em momentos de turbulências ambientais internas e externas (Cyert & March, 1963).

Lin, Cheng e Liu (2009) destacam que os teóricos organizacionais já realizaram diversas pesquisas centradas no efeito da folga organizacional nas organizações, incluindo outras teorias, como a teoria comportamental da firma, teoria baseada em recursos, teoria das restrições, teoria da agência e outras. A teoria da agência foi declarada 18 vezes pelos estudos internacionais sobre folga organizacional. Essa teoria aduz que há uma relação de contrato entre agente e principal, e que alguns gerentes podem utilizar a folga organizacional para perseguir seus próprios interesses e objetivos, podendo, portanto, envolver-se em estratégias inadequadas (Jensen & Mecking, 1976). Dessa forma, observou-se nos estudos analisados, que os autores que utilizam a teoria do agenciamento não consideram que a folga organizacional seja benéfica para as atividades da empresa.

A teoria contingencial também foi mencionada nos estudos sobre folga. Na teoria da contingência não há uma única estrutura organizacional altamente efetiva para o contexto de todas as organizações (Chapman, 1997), existem inúmeros aspectos estruturais com contingencias diferenciadas, podendo ser eficaz ou prejudicial para o desempenho da empresa, dependendo das decisões que são tomadas (Donaldson, 2006). Dessa forma os estudiosos buscam relacionar variáveis contingencias para explicar sua influencia sobre folga organizacional e as temáticas afins.

A teoria institucional foi mencionada por sete estudos sobre folga organizacional. Essa teoria relata que as organizações só conseguem sobreviver a partir do momento que acatam e evidenciam ao ambiente em que atuam suas práticas, estruturas e sistemas aceitos e legitimados no ambiente (Meyer & Roman, 1991). A teoria institucional sugere que o ambiente institucional em que as empresas enfrentam irá influenciar os comportamentos estratégicos das empresas, tais como a forma de usar a folga organizacional (Tan & Peng, 2003).

Observou-se que outras teorias também foram declaradas nos estudos sobre folga, porem com menor intensidade, como, por exemplo, a teoria dos jogos, teoria da justiça organizacional, teoria baseada em recursos, teoria das restrições, etc.. Na sequencia apresentam-se os ramos de atividades empresariais pesquisadas e os tipos de coleta de dados utilizados.

Tabela 3 – Ramos de atividades empresariais pesquisadas e tipos de coleta de dados

Empresas pesquisadas	Quantidade	Tipo de Coleta de dados	Quantidade
Automóveis	6	Bibliográfica	6
Bancos	3	Documental	96
Clínicas médicas/hospitais/saúde	15	Entrevistas	37
Diferentes setores	47	Grupo focal	1
Indústrias	13	Jogos	2

Prefeituras/previdência/governo	4	Observação	12
Tecnologia da informação/P&D	13	Questionários	42
Transportes	4	Simulações	2
Outros	57		

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 3 observa-se que a folga organizacional foi investigada por 47 artigos de diferentes setores econômicos (financeiros, farmacêuticos, construções, por exemplo). Verifica-se que o segundo ramo de atividade mais estudado sobre o tema é clinicas médicas, hospitais, centros de saúde, seguido de áreas industriais e tecnologia da informação/P&D. Outros ramos de atividades envolvem, por exemplo, empresas de manufatura, petróleo, clubes de futebol, incubadoras, etc.

Para o desenvolvimento dos estudos nessas empresas, as tipologias de coleta de dados mais utilizadas foram a análise documental, sendo identificada em 96 estudos científicos, seguido dos questionários, entrevistas e observação, consequentemente. Observa-se que houve, para alguns estudos científicos, mais de um tipo de coleta de dados, principalmente quando o estudo se utilizava de análise documental que consequentemente fazia uso de entrevistas e/ou questionários.

A Tabela 4 expõe as temáticas abordadas nos estudos sobre folga organizacional no decorrer do período analisado.

Tabela 4 – Temáticas abordadas nos estudos sobre folga organizacional

Descrição	1970-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2013
Assimetria informacional			1	1	
Ciclo de vida				2	
Comportamento/cultura/contexto organizacional	2	2	9	16	7
Custos			3		
Declínio				3	
Desempenho		1	3	20	16
Desempenho da inovação				4	
Eficiência/Eficácia			2	2	
Estratégia		2	5	6	3
Governança corporativa					2
Implementações				2	1
Inovação			2	19	6
Internacionalização				1	3
Investimentos			1	3	
Marketing			1	2	
Mudanças organizacionais	1				
Produtividade/vendas/vantagem competitiva				5	1
Recursos de marketing/financeiro/organizacional			3	3	
Remuneração por recompensa/condições de trabalho/formação dos funcionários/Gestão qualidade/RH				13	3
Riscos		1	2	1	5
Tamanho/crescimento			2	5	
Tecnologia da informação/P&D			5	8	6
Outras	3	6	26	72	29

Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 1 que várias temáticas foram contempladas nas pesquisas sobre folga organizacional, considerando que algumas temáticas, como, por exemplo, mudanças organizacionais, assimetria da informação, ciclo de vida, custos, declínio organizacional, desempenho da inovação foram analisados com menor intensidade no decorrer do período analisado.

Quanto à temática "comportamento/cultura/contexto organizacional", observa-se que desde 1970 até abril de 2013 é um tema em constante expansão, o que instiga novas pesquisas nessa área, considerando as limitações dos estudos por ora desenvolvidos, bem como a regiões geográficas que já foram exploradas, e até mesmo, os ramos de atividades analisados, demonstrando que novas pesquisas possam ser desenvolvidas sobre folga e o comportamento organizacional em diferentes contextos já analisados.

As temáticas "estratégia" e "tecnologia da informação/P&D" também demonstra interesse gradativo por parte dos pesquisadores sobre folga organizacional, considerando crescimento principalmente da década de 1991 até 2013, seguido da temática "riscos" em que os autores destacam principalmente os riscos inerentes às escolhas de alocação das folgas organizacionais. Observou-se um súbito interesse por parte dos pesquisadores na relação entre folga organizacional e remuneração por recompensa/condições de trabalho/formação dos funcionários/gestão de qualidade/RH da década de 2001-2010 e 2011-2013. Fato esse que remete a conscientização dos pesquisadores para futuras pesquisas envolvendo tal tema.

As temáticas "desempenho" e "inovação" foram as duas temáticas que apresentaram maior interesse por parte dos pesquisadores internacionais sobre folga organizacional, considerando que o maior percentual de publicação foi em 2001-2010 e 2011-2013. Isso demonstra que há certa preocupação em lacunas existentes sobre a relação entre folga organizacional e desempenho e folga organizacional e inovação que ainda carecem maior atenção.

Dentre as relações observadas pelos pesquisadores quanto à folga organizacional e desempenho citam-se a influência da folga organizacional e processos comportamentais no desempenho (Barreto, 2012; Melo, 2012; Chiu, Liaw & Tseng, 2012); folga organizacional, governança corporativa, independência do conselho, dualidade CEO com o desempenho (Peng, et al. 2010; Arora & Dharwadkar, 2011; Harrison & Coombs, 2012); relação da folga e o desempenho por tipo de indústria (Ju & Zhao, 2009; Wefald, et al. 2010); folga organizacional e desempenho sob influências estratégicas (Chiu & Liaw, 2009); folga e desempenho durante transições institucionais (Su, Z.; Xie, E.; Li. Y, 2009); internacionalização e desempenho (Chen, Huang & Li, 2012; Lin, Liu, Y. & Cheng, 2011).

Dentre as relações identificadas sobre folga organizacional e inovação citam-se a relação entre folga organizacional e inovação (Fernandez & Wise, 2010; Anokhin, Wincent & Frishammar, 2011); folga organizacional, diferenças tecnológicas e desempenho (Chen, 2008; Martin-Rojas, 2011); inovação no setor público (Zolnik, Sutter, 2010); folga organizacional, diversidade tecnológica e inovação (Herold, Jayaraman & Narayanaswamy, 2006; Huang & Chen, 2010); influencia da folga organizacional nas decisões de inovações (Latham & Braun, 2009); dimensão organizacional, recursos de folga e idade organizacional com inovação (Nystrom, Ramamurthy & Wilson, 2002).

As temáticas identificadas pelos estudos analisados e as sugestões de pesquisas observadas remete a lacunas de pesquisas que podem ser desenvolvidas sobre folga organizacional em âmbito nacional e internacional, haja vista que o tema é recorrente, considerando o aumento gradativo no desenvolvimento de pesquisa sobre folga identificado nas últimas décadas.

Na sequencia, demonstram-se a tipologia e delineamento de pesquisa utilizados, bem como a caracterização das pesquisas quanto aos paradigmas propostos por Burrell e Morgan (1979).

Tabela 5 – Tipologia e procedimentos de pesquisa dos estudos sobre folga organizacional

Tipo de Pesquisa	**1970-1980**	**1981-1990**	**1991-2000**	**2001-2010**	**2011-2013**	**Total**
Descritiva	-	5	22	72	36	135
Exploratória	-	-	4	10	4	18
Explicativa	3	3	1	1	-	8
Experimental	-	-	1	-	-	1
Procedimentos pesquisa	**1970-1980**	**1981-1990**	**1991-2000**	**2001-2010**	**2011-2013**	**Total**
Bibliográfico	-	1	4	3	2	10
Documental	3	4	16	51	24	98
Ensaio teórico	-	1	1	4	4	10
Estudo de caso	-	-	1	4	1	6
Multi casos	-	1	1	5	4	11
Experimentos	-	-	-	3	-	3
Levantamento	-	1	5	12	4	22
Etnográfico	-	-	-	1	-	1
Simulações	-	-	-	-	1	1
Paradigmas	**1970-1980**	**1981-1990**	**1991-2000**	**2001-2010**	**2011-2013**	
Funcionalista	0,0%	12,5%	57,1%	63,9%	65,0%	
Interpretativa	100,0%	87,7%	42,9%	36,1%	35,0%	

Fonte: dados da pesquisa.

É possível observar, por meio da Tabela 5 que a tipologia de pesquisa predominante nos trabalhos analisados é a pesquisa descritiva, presente em 83,3% (135) dos trabalhos analisados (162). Na sequência, tem-se a pesquisa exploratória que se fez presente em 11,1% dos trabalhos identificados na base de dados *Scopus* sobre folga organizacional. Observa-se que as pesquisas explicativas eram mais utilizadas entre 1980 até 2000 e as pesquisas descritivas e exploratórias se expandiram a partir de 1991.

No que se refere aos procedimentos de pesquisa, constata-se por meio da Tabela 5 que a análise documental é a estratégia mais utilizada, sendo que está presente em 60,4% dos artigos analisados, seguido das estratégias de levantamento com 13,6% e a análise bibliográfica e ensaio teórico com 6.2% respectivamente. As pesquisas caracterizadas como documentais estão àquelas que se utilizam de documentos escritos ou não, que foram obtidos por meio de fontes primárias, e àquelas informações obtidas em bases de dados, conforme sugerem Martins e Theóphilo (2009).

Burrell e Morgan (1979) categorizaram as pesquisas científicas em quatro vertentes paradigmáticas, sendo: a) paradigma do humanismo radical; b) paradigma do estruturalismo radical; c) paradigma interpretativo e; d) paradigma funcionalista. Dessa forma buscou-se analisar se os autores internacionais que desenvolvem estudos sobre folga organizacional apresentam um posicionamento quanto ao seu polo paradigmático. Para tanto, os autores que não se posicionavam em relação ao seu polo paradigmático, foram analisados e caracterizados conforme paradigma subjacente (implícito) aos objetos de estudo, principalmente quanto à pergunta, objetivo e teorias utilizadas.

Constata-se, dessa forma, que o paradigma interpretativo foi mais utilizado pelas pesquisas sobre folga organizacional na década de 1970-1980 e 1981-1990 se comparado com pesquisas funcionalistas nesse mesmo período. Esse fato pode ser justificado considerando que as pesquisas tinham foco descritivo e explicativo, com abordagem mais subjetivista. De 1991 até 2013 as posições dos paradigmas se invertem, sendo que há predominância dos estudos com característica funcionalista, com predominância para o

objetivismo. Outra análise auferida nos estudos sobre folga se refere aos métodos de análise dos dados, conforme expõe a Tabela 6.

Tabela 6 – Métodos de análise dos dados empregados nos artigos sobre folga organizacional

Métodos de Análise dos Dados	Quantidade	Métodos de Análise dos Dados	Quantidade
Análise de conteúdo	35	Equações estruturais	4
Análise discriminante	3	Estatística descritiva	95
Análise documental	22	Mínimos quadrados	4
Análise envoltória de dados - DEA	2	Modelos matemáticos	10
Análise fatorial	7	Regressões	62
Análise de covariância - ANCOVA	2	Simulações	2
Correlações	58	Teste *Man Whitney*	2
Dados em painel	5	Teste t	9
Ensaio teórico	8	Outras	12
Entropia	1		

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto aos métodos de análise de dados, foi possível observar que há utilização, em grande parte dos artigos, por mais de um método de pesquisa, sendo que 95 artigos fizeram menção à estatística descritiva, sendo este é o método mais recorrente, seguido das regressões e correlações com 62 e 58 menções, respectivamente. A análise de conteúdo também é utilizada de forma considerável nos estudos internacionais. Já a análise envoltória de dados (DEA), análise de covariância (ANCOVA), simulações e testes *Man Whitney* foram utilizados por 2 estudos respectivamente. Observa-se também que 10 estudos utilizaram modelos matemáticos para o desenvolvimento de pesquisa científica sobre folga organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo objetivou identificar o perfil dos artigos sobre folga organizacional veiculados em periódicos internacionais indexados na base de dados *Scopus* entre 1970 e 2013. Buscou-se identificar: a) distribuição da produção científica no período analisado; b) quantidade de artigos e autores que publicaram sobre folga organizacional; c) teorias declaradas nos estudos; d) ramos de atividades empresariais pesquisadas e tipos de coleta de dados; e) temáticas abordadas; f) tipologia e procedimentos de pesquisa dos estudos sobre folga e; g) métodos de análise dos dados empregados nos artigos. Para tanto, realizou-se pesquisa descritiva, conduzida por meio de levantamento bibliográfico em uma amostra de 162 artigos científicos.

Os dados revelam que houve uma distribuição ascendente no desenvolvimento de estudos científicos envolvendo folga organizacional, haja vista que de 1970 até 1980 houve três publicações nessa área, seguido de oito artigos na década de 1981 até 1990. Após esse período, pode se observar que houve aumento considerável nas publicações sobre folga organizacional, principalmente de 2001 até 2010 em que se identificou 83 artigos publicados, seguido de 40 artigos nos últimos três anos (2011 até 2013).

No que se refere à quantidade de autores por artigos, constatou-se que dos 162 artigos analisados, 67 foram desenvolvidos por dois autores, seguidos de 40 artigos com três autores e 39 escritos individualmente. Outra constatação relaciona-se a teoria de base declarada pelos estudos, considerando que 57 estudos não fizeram menção à teoria de base. Constatou-se que a teoria organizacional é a teoria mais citada pelas pesquisas, sendo que 29 artigos fizeram menção à respectiva teoria.

A teoria comportamental da firma se fez presente em 24 artigos analisados, seguido da teoria da agência, teoria do prospecto, teoria da contingencia e teoria institucional. É

relevante destacar que alguns estudos científicos utilizaram mais de uma teoria para definir a melhor relação destas com o tema observado, como, por exemplo, a teoria comportamental da firma e teoria contingencial.

No que se refere aos ramos empresariais, observou-se que o maior interesse dos pesquisadores centrou na análise de diferentes setores, seguido de clinicas médicas/hospitais/saúde, indústrias diversas, tecnologia da informação/P&D, automóveis, etc.. O tipo de coleta de dados nessas atividades empresariais se deu por análise documental (banco de dados), seguido de questionários, entrevistas, observação e outros.

Foi possível observar que da década de 1991 até 2013 houve uma ascensão sobre novas temáticas envolvendo folga. Comportamento/cultura/contexto organizacional; desempenho; inovação; estratégia; remuneração por recompensa/condições de trabalho/formação dos funcionários/gestão qualidade/RH; tecnologia da informação/P&D foram as temáticas mais abordadas pelos pesquisadores internacionais. Outros temas como ciclo de vida; desempenho da inovação; eficiência/eficácia; governança corporativa; internacionalização; produtividade/vendas; riscos; tamanho/crescimento, e outras mostram-se temas promissores nessa relação com a folga organizacional.

Quanto à tipologia e procedimentos de pesquisa, observou-se que a pesquisa descritiva é a mais recorrente nos estudos. Os procedimentos documentais são empregados em maior percentual, seguido de levantamento, estudos multicascos, bibliográfico e ensaio teórico. O paradigma que obteve maior destaque em percentuais foi o paradigma funcionalista com 57,1%, 63,9% e 65,0% em relação ao paradigma interpretativo para o período de 1991-2000, 2001-2010 e 2011-2013 respectivamente. O paradigma interpretativo só se destacou em relação ao funcionalista para o período de 1970-1980 e 1981-1990, período esse que se iniciavam as pesquisas sobre folga organizacional, identificadas na base de dados *Scopus.*

Por fim, observou-se que o método de análise de dados mais recorrente é a estatística descritiva, seguido da análise de regressão, correlações, análise de conteúdo e documental. Outros métodos também foram empregados em menor percentual, como, por exemplo, o desenvolvimento de modelos matemáticos, teste t, análise fatorial, ensaio teórico, teste *Man Whitney* etc.

Conclui-se que folga organizacional é atual e relevante, o que apresenta oportunidade para o desenvolvimento de novas pesquisas com ênfase em folga organizacional, considerando as tendências dos assuntos relacionadas ao tema (desempenho, inovação, tecnologia, etc.). Observou-se que não há uma única teoria de base utilizada pelos estudos, o que se observou é que os autores utilizam a teoria de base de acordo com a relação que esta sendo observada, indicando lacunas nessa linha de pesquisa.

Futuras pesquisas poderão ser realizadas em âmbito nacional para verificar a aderência dos pesquisadores brasileiros quanto ao tema folga organizacional, bem como para comparar os resultados quanto às teorias utilizadas e as temáticas investigadas em relação aos estudos internacionais.

Outra sugestão de pesquisa seria investigar o tema *organizational slack* em outras bases de dados internacionais para fins de comparações, investigando os autores mais prolíficos e as redes de cooperação.

REFERÊNCIAS

Andalia, R. C., Labrada, R. R. & Castells, M. M. (2010). *Scopus*: la mayor base de datos de literatura científica arbitrada al alcance de los países subdesarrollados. *Revista Cubana de Información em Ciencias de la Salud*, 21(3).

Anokhin, S., Wincent, J. & Frishammar, J. (2011). A conceptual framework for misfit technology commercialization. *Technological Forecasting & Social Change*, 78, p. 1060-1071.
Araújo, C. (2006). Bibliometria: Evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), p. 11-32.
Arora, P. & Dharwadkar, R. (2011). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility (CSR): The Moderating Roles of Attainment Discrepancy and Organization Slack. *Corporate Governance: An International Review*, 19(2), 136-152.
Barranco, A. D., Navarro, C. C. & García, R. J. (2005). Análisis cienciométrico de la revista "enfermería global" (2002-2004). *Revista Enfermería global*, n. 7.
Barreto, I. (2012). A Behavioral Theory of Market Expansion Based on the Opportunity Prospects Rule. *Organization Science*, 23(4), 1008-1023.
Beuren, I. L M. & Verhagem, J. A. (2011). Folga Organizacional no Processo Orçamentário Versus Remuneração Variável: O Caso de Uma Empresa de Grande Porte do Sul do Brasil. *EnGPR*, João Pessoa, 2.
Bourgeois, L. J. (1981). On the measurement of organizational slack. *Academy of Management Review*, 6, p. 29-39.
_____ & Singh, J. V. (1983). Organizational slack and political behavior among top management teams. *Academy of Management Proceedings*, p. 43-47.
Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis.* London: Heinemann Educational Books.
Bromiley, P. (1991). Testing a causal model of corporate risk taking and performance. *Academy of Management Journal*, 34(1), 37-59.
Chapman, C. S. (1997). Reflections on a contingent view of accounting. *Accounting, Organizations and Society,* 22(2), 189-205.
Chen, W. R. (2008). Determinants of Firms' Backward- and Forward-Looking R&D Search Behavior. *Organization Science*, 19(4), 609-622.
Chen, C. J., Huang, Y. F. & Lin, B. W. (2012). How firms innovate through R&D internationalization? An S-curve hypothesis. *Research Policy*, 41, 1544-1554.
Chiu, Y. C. & Liaw, Y. C. (2009). Organizational slack: is more or less better? *Journal of Organizational Change Management*, 22(3), 321-342.
Chiu, Y., Liaw, Y. C. & Tseng, W. K. (2012). Firm Resources and Corporate Venturing Investment. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29,40-49.
Coelho, P. S. & Silva, R. N. S. (2007). Um estudo exploratório sobre as metodologias empregadas em pesquisas na área de contabilidade do ENANPAD. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 1(8), 139-159.
Cyert, R. & March, J. (1963). *The behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
Donaldson, L. (2006). *The Contingency Theory of Organizational Design*: Challenges and Opportunities. In Burton, R. M., Eriksen, B., Hakonsson, D. D. & Snow, C. C. (Eds), Organization Design: The Evolving State-of-the-Art, Springer, New York, NY, p. 19-40.
Fernandez, S. & Wise, L. R. (2010). An exploration of why public organizations 'ingest' innovations. *Public Administration*, 88(4), 979-998.
Ilbay, O. (2009). *Antecedents and Effects of Organizational Slack*. Master Thesis. V*rije* Universiteit Amsterdam. Faculteit Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde.
Guedes, V. L. & Borschiver, S. (2005). Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. *Encontro Nacional de Ciência da Informação*, Salvador, 6.

Harrison, J. S. & Coombs, J. E. (2012). The Moderating Effects from Corporate Governance Characteristics on the Relationship Between Available Slack and Community-Based Firm Performance. *J. Bus. Ethics*,107, 409-422.
Herold, D. M., Jayaraman, N. & Narayanaswamy, C. R. (2006). What is the relationship between organizational slack and innovation? *Journal of Managerial Issues*, 18, 372-392.
Huang, Y. F.; Chen, C. J. (2010). The impact of technological diversity and organizational slack on innovation. Technovation, 30, 420-428.
Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*.
Ju, M. & Zhao, H. (2009). Behind organizational slack and firm performance in China: The moderating roles of ownership and competitive intensity. *Asia Pac. J. Manag*., 26, 701-717.
Kobashi, N. Y. & Santos, R. N. M. (2008). Arqueologia do trabalho imaterial: uma aplicação bibliométrica à análise de dissertações e teses. Encontros Bibli: *Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 106-115.
Latham, S. F. & Braun, M. (2009). Managerial risk, innovation, and organizational decline. *Journal of Management*, 35, 258-281.
Lin, W. T., Cheng, K. Y. & Liu, Y. (2009). Organizational slack and firm's internationalization: A longitudinal study of high-technology firms. *Journal of World Business*, 44, 397-406.
Lin, W. T., Liu, Y. & Cheng, K. Y. (2011). The internationalization and performance of a firm: Moderating effect of a firm's behavior. *Journal of International Management*, 17, 83-95.
Lima, A. F. (2008). Estudo da relação causal entre os níveis organizacionais da folga, o risco e o desempenho financeiro de empresas manufatureiras. 252 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
Macias-Chapula, C. (1998). O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. *Ciência da Informação*, 27(2), 134-140.
Martin-Rojas, R., García-Morales, V. J. & Ramírez, A. M. (2011). How can we increase Spanish technology firms' performance? *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 759-778.
Meyer, J. W. & Rowan, B. (1991). *Institutionalised organisations: formal structures as myth and ceremony*. In:, em: W. W. Powell e P. J. DiMaggio (Eds). The New Institutionalism in Organizational Analysis, p. 41-62 (Chicago: The University of Chicago Press).
Melo, T. (2012). Determinants of corporate social performance: the influence of organizational culture, management tenure and financial performance. *Social Responsibility Journal* , 8(1), 33-47.
Munck, L. & Souza, R. B. (2010). Estudos organizacionais: uma relação entre paradigmas, metanarrativas, pontos de interseção e segmentações teóricas. *Pretexto*, 11(2), 95 - 112.
Nystrom, P. C., Ramamurthy, K. & Wilson, A. L. (2002). Organizational context, climate and innovativeness: Adoption of imaging technology. *Journal of Engineering and Technology Management*, 19, 221-247.
Peng, M. W., Li, Y., Xie, E. & Su, Z. (2010). CEO duality, organizational slack, and firm performance in China. *Asia Pac J. Manag*, 27, 611–624.
Santos, R. N. M. (2003). Produção científica: por que medir? O que medir? *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 1(1), 22-38.

Sender, G. (2004). O papel da folga organizacional nas empresas: um estudo em bancos brasileiros. 226f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Singh, J. T. (1983). Performance, slack, and risk taking in organizational decision making. *Management Journal*, 29(3), 562-585.

Sharfman, M. P., Wolf. G., Chase, R. B. & Tansik, D. A. (1988). "Antecedents of Organizational Slack", *The Academy of Management Review*, v. 13 (4): p. 601-614.

Su, Z., Xie, E. & Li, Y. (2009). Organizational slack and firm performance during institutional transitions. *Asia Pac J. Manag*, 26, 75-91.

Tan, J. & Peng, M. W. (2003) Organizational slack and firm performance during economic transitions: Two studies from an emerging economy. *Strategic Management Journal*, 24, 1249-1263.

Vanz, S. A. S. & Caregnato, S. E. (2003). Estudos de Citação: uma ferramenta para entender a comunicação científica. *Em Questão*, 9(2), 295-307.

Vergara, S. C. & Caldas, M. P. (2005). Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. Revista *de Administração de Empresas*, 45(4).

Wefald, A. J., Katz, J. P., Downey, R. G. & Rust. K. G. (2010). Organizational slack, firm performance, and the role of industry. *Journal of Managerial Issues*, 22, 70-87.

Zolnik, E. J. & Sutter, R. M. A. (2010). Workforce Management Innovations in Transportation Agencies: Overcoming Obstacles to Public Sector Innovation. *The Innovation Journal*, 15(1).