

Teoria Baseada em Recursos: Contribuições e tendências de aplicações na área contábil

Resource-Based Theory: Contributions and application trends in the accounting area

Teoría basada en recursos: aportes y tendencias de aplicación en el área contable

Fernanda Prigol Valmorbidia

Universidade Comunitária da Região de Chapecó
(UNOCHAPECO)
Rua Silveira Martins, 125/803, Centro, CEP 99700-092, Erechim – RS
<https://orcid.org/0000-0002-8784-6935>
e-mail: fernandaprigoll@outlook.com

Mara Vogt

Universidade Comunitária da Região de Chapecó
(UNOCHAPECO)
Rua Servidão Anjo da Guarda, nº 295 - D, Bairro Efapi, CEP 89.809-900, Chapecó – SC
<https://orcid.org/0000-0002-3951-4637>
e-mail: mara.v@unochapeco.edu.br

Silvana Dalmutt Kruger

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS
Avenida Rosilene Lima Oliveira, n.º 64, Bairro Universitário, CEP 79752-254, Nova Andradina – MS
<https://orcid.org/0000-0002-3353-4100>
e-mail: silvana.d@ufms.br

Larissa de Lima Trindade

Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS
Rua Barão do Rio Branco, 1044 E - apto 101 CEP 89802-101 Chapecó - SC
<https://orcid.org/0000-0002-9708-0363>
e-mail: larissa.trindade@uffs.edu.br

Resumo: Este estudo tem por objetivo identificar contribuições e tendências das pesquisas em Contabilidade que utilizaram como base teórica a Teoria Baseada em Recursos nos últimos cinco anos. Para o estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva, com a técnica revisão sistemática de literatura, a partir de uma abordagem qualitativa. A busca foi realizada em bases de dados nacionais e internacionais, tais como: Portal de Periódicos da CAPES, EBSCOhost, ScienceDirect e SPELL em que foram localizados 1.232 artigos e, após a utilização de critérios de inclusão e exclusão, a busca resultou em 39 artigos que foram analisados. Evidenciou-se a partir da literatura existente a importância do capital intelectual e ainda do recurso humano como gerador de desempenho e vantagem competitiva nas empresas, destacando assim os recursos intangíveis no processo de criação de valor. A tendência identificada foi o papel vital do capital humano nas organizações, bem como a necessidade das organizações orquestrarem os seus recursos disponíveis. Portanto, as organizações com base na Teoria Baseada em Recursos podem otimizar o seu desempenho e gerar vantagem competitiva utilizando os seus recursos de forma eficiente, principalmente os intangíveis. O estudo se destaca por evidenciar que os recursos intangíveis estão à frente das contribuições trazidas pelos recursos tangíveis no processo de criação de valor. Ainda, verificou-se tendências da importância da representação feminina e da inclusão da diversidade na liderança das empresas, como pressuposto de que os valores culturais podem afetar o desempenho empresarial.

Palavras-Chave: Teoria Baseada em Recursos; Desempenho organizacional; Revisão Sistemática.

Abstract: This study aims to identify contributions and trends in Accounting research that used Resource-Based Theory as a theoretical basis in the last five years. For the study, descriptive research was carried out, using the systematic literature review technique, using a qualitative approach. The search was carried out in national and international databases, such as: CAPES Journal Portal, EBSCOhost, ScienceDirect and SPELL in which 1,232 articles were located and, after using inclusion and exclusion criteria, the search resulted in 39 articles that were analyzed. From the existing literature, the importance of intellectual capital and also of human resources as a generator of performance and competitive advantage in companies was evident, thus highlighting intangible resources in the value creation process. The trend identified was the vital role of human capital in organizations, as well as the need for organizations to

orchestrate their available resources. Therefore, organizations based on Resource-Based Theory can optimize their performance and generate competitive advantage by using their resources efficiently, especially intangible ones. The study stands out for showing that intangible resources are ahead of the contributions made by tangible resources in the value creation process. Furthermore, there were trends regarding the importance of female representation and the inclusion of diversity in company leadership, with the assumption that cultural values can affect business performance.

Keywords: *Resource-Based Theory; Organizational performance; Systematic review.*

Resumen: *Este estudio tiene como objetivo identificar contribuciones y tendencias en la investigación contable que utilizó la Teoría Basada en Recursos como base teórica en los últimos cinco años. Para el estudio se realizó una investigación descriptiva, utilizando la técnica de revisión sistemática de la literatura, utilizando un enfoque cualitativo. La búsqueda se realizó en bases de datos nacionales e internacionales, como: CAPES Journal Portal, EBSCOhost, ScienceDirect y SPELL en las que se localizaron 1.232 artículos y, luego de utilizar criterios de inclusión y exclusión, la búsqueda arrojó 39 artículos que fueron analizados. De la literatura existente se evidenció la importancia del capital intelectual y también del recurso humano como generador de desempeño y ventaja competitiva en las empresas, resaltando así los recursos intangibles en el proceso de creación de valor. La tendencia identificada fue el papel vital del capital humano en las organizaciones, así como la necesidad de que las organizaciones orquesten sus recursos disponibles. Por lo tanto, las organizaciones basadas en la Teoría Basada en Recursos pueden optimizar su desempeño y generar ventaja competitiva al utilizar eficientemente sus recursos, especialmente los intangibles. El estudio destaca por mostrar que los recursos intangibles están por delante de las aportaciones de los recursos tangibles en el proceso de creación de valor. Además, hubo tendencias respecto a la importancia de la representación femenina y la inclusión de la diversidad en el liderazgo de las empresas, con el supuesto de que los valores culturales pueden afectar el desempeño empresarial.*

Palabras Clave: *Teoría basada en recursos; Desempeño de la organización; Revisión sistemática.*

Introdução

Com a globalização da economia e da cadeia industrial, as empresas enfrentam uma pressão cada vez maior da concorrência, sendo a capacidade gerencial dos gestores um fator chave na determinação do sucesso ou fracasso de uma empresa (Zhou & Wei, 2021). Neste sentido, identificam-se relações entre a inovação e as taxas de crescimento nas empresas, à medida que a capacidade gerencial aumenta (Chen, Podolski & Veerarahavan, 2015; Eissa & Hashadb, 2021). Neste aspecto, gerentes de maior habilidade devem proporcionar maior qualidade e conseqüentemente, lucro (Demerjian et al., 2013; Eissa & Hashadb, 2021).

Em consoante, grande parte do debate na estratégia empresarial contemporânea tem se concentrado em obter lucro (Hernández, Palacios & Galvan, 2017). Liu, Chi e Han (2019) afirmam que como fenômeno organizacional, a lucratividade e o crescimento de uma empresa são determinados pelas decisões estratégicas tomadas e implementadas pelos gerentes ao interagir com os recursos da empresa.

Nesse contexto tem-se a Teoria Baseada em Recursos, também conhecida como *Resourced Based Theory* (RBT), ou mesmo, Visão Baseada em Recursos (VBR) a qual reconhece que tanto recursos quanto capacidades de gestão, são fontes de vantagem competitiva para as empresas. Ademais, o desempenho se relaciona com as estratégias empregadas e depende de recursos e capacidades de gestão do conhecimento (Kiyabo & Isaga, 2019). Vargas e Lloria (2017) mencionam que a VBR é uma corrente de pensamento, cujo expoente notável inclui Barney (1991).

De acordo com Zahra (2021), nas últimas três décadas, a RBT emergiu como uma teoria influente das escolhas estratégicas que as empresas fazem para alcançar e sustentar a vantagem competitiva em mercados dinâmicos. Ainda, por meio dessa teoria, é possível identificar como os

gerentes usam os recursos organizacionais para alcançar e sustentar essa vantagem, a qual, combinada com o desempenho superior, derivam de capacidades específicas e dos recursos que são raros, valiosos, imperfeitamente imitáveis e não substituíveis, os quais uma empresa controla (Barney, 1991; Barney, Wright & Ketchen, 2001; Barney, Ketchen & Wright, 2011; Albertini & Berger-Remy, 2019).

Além disso, a RBT propõe que uma empresa possui recursos tangíveis e intangíveis, os quais podem gerar vantagem competitiva (Barney, 1991; Zhao & Fan, 2018). Barney (1991) afirma que esses recursos incluem todos os ativos, capacidades, atributos da empresa, informação, conhecimento, processos organizacionais etc., que permitem desenvolver e implementar estratégias organizacionais (Nwachukwu, Chládková & Olatunji, 2018). Nesse sentido, a RBT é uma das abordagens teóricas que busca explicar por que algumas organizações são mais lucrativas do que suas concorrentes (Antelo, López & Sanmartín, 2021).

Esta teoria fornece uma compreensão teórica sobre como os recursos podem ser empregados para a obtenção de melhores resultados, sendo amplamente empregada em diferentes campos (Zhao & Fan, 2018), inclusive para explicar aspectos que contribuem com o crescimento das empresas (Owusu et al., 2019). Esta combinação entre a aplicação da RBT e os recursos utilizados pelas empresas para ampliação de vantagens competitivas resultou em diversos estudos (Masood et al., 2017; Kamasak, 2017; Koman & Lalovic, 2018; Liu, Chi & Han, 2019; Da Silva & Moraes, 2021).

Barney, Ketchen e Wright (2021) afirmam que a RBT evoluiu muito nos últimos 30 anos e continua evoluindo a cada dia mais devido as mudanças no ambiente das organizações e no uso de seus recursos. Vale ressaltar que a RBT se trata de uma teoria vinculada à gestão estratégica (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2019; Pinto et al., 2016; Serra et al., 2012). Diante disso, o objetivo deste estudo é identificar as contribuições e tendências das pesquisas em Contabilidade que utilizaram como base a Teoria Baseada em Recursos, a partir de uma revisão sistemática da literatura recente.

Este estudo justifica-se a partir da importância da RBV como estratégia para identificar os recursos e capacidades internas para que as empresas criem vantagens competitivas, visando melhor desempenho e crescimento satisfatório (Penrose, 1959; Barney, 1991; Jeronimo, Lopez & Pinzon, 2019; Li, Ceong & Lee, 2021). Embora a RBV já esteja consolidada na literatura a partir dos trabalhos de Penrose (1959) e Barney (1991), a aplicação na área contábil ainda aparece dispersa nos estudos recentes e, para que se obtenha uma visão mais clara, faz-se a necessidade de uma revisão sistemática, visualizando como os recursos são combinados e utilizados pelas empresas recentemente. Os recursos representam a entrada do processo de produção, enquanto uma capacidade é o potencial de empregar esses recursos para melhorar a produtividade e gerar rendas (Mikalef et al., 2020; Mikalef, Pateli & Wetering, 2021; Mikalef & Gupta, 2021).

Portanto, torna-se relevante realizar esta pesquisa com o intuito de analisar o atual cenário da pesquisa sobre o uso dessa teoria na área contábil, com a finalidade de contribuir com a literatura, identificando e sinalizando as contribuições da teoria para a área, bem como, tendências para futuras pesquisas, expandindo o olhar para novos aspectos a serem estudados.

Diferentemente de outras revisões já realizadas, que apresentam uma abordagem voltada à outras áreas como Estratégia ou Administração, neste estudo a análise volta-se para o campo contábil, com foco em produções recentes, compreendendo de forma integrada as principais contribuições e tendências. Assim busca-se oferecer uma leitura atual da aplicação da teoria na Contabilidade.

O presente estudo visa contribuir ainda para as organizações por meio dos tomadores de decisões, pois, ao estudar o uso da RBT, esta pesquisa apresenta diversos *insights* sobre as contribuições e tendências relacionadas a discussão e aplicação da Teoria da Visão Baseada em Recursos nas empresas, contribuindo na prática. A proposta do estudo é direcionar a análise para o campo contábil, com foco em produções recentes para compreender de forma integrada suas principais

contribuições e tendências.

Isso pois essa teoria possui ampla aplicação no contexto da Contabilidade, especialmente por relacionar os recursos internos com o desempenho, assim como maior usabilidade em estudos relacionados ao Capital Intelectual (CI), sendo imprescindível que as organizações deem atenção para tais recursos em seu cotidiano.

Portanto, enaltece-se a relevância do CI e do recurso humano como geradores de desempenho e vantagem competitiva nas empresas, mesmo que de forma indireta e por vezes não muito visível, justamente por não se dar muita atenção e foco a estes aspectos. Ainda, ressalta-se a contribuição do estudo ao observar as tendências relacionadas a teoria, em especial, pelo fato de as organizações orquestrarem os seus recursos disponíveis. A orquestração envolve a capacidade das empresas em combinar os recursos para os direcionarem à novas oportunidades. Também evidencia-se o uso da teoria para explicar a influência positiva da representação feminina nos conselhos das empresas e de pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero (LGBT) na liderança de equipes.

Elementos Teóricos

Teoria Baseada em Recursos

A Teoria Baseada em Recursos, apesar de ser reconhecida como uma teoria relacionada à estratégia, possui suas origens em estudos da área econômica (Soares & Da Rosa, 2021). A teoria foi originalmente desenvolvida como uma alternativa às explicações do desempenho superior na estrutura das indústrias (Barney, Ketchen & Wright, 2021).

A inspiração inicial dessa teoria veio de Chester Barnard em 1983 e Edith Penrose em 1959 (Hoskisson et al., 1999; Syariati & Syariati, 2021). O conceito RBV originado de Penrose (1959) indica que uma empresa é capaz de obter vantagem competitiva sobre seus concorrentes, com base no método de organização de seus recursos, dificultando a imitabilidade de sua estratégia pelos concorrentes (Penrose, 1959; Barney, 1991; Owusu et al., 2019). As organizações são um conjunto de recursos produtivos, heterogêneos e valiosos, que proporcionam características singulares, cuja utilização ao longo do tempo é determinada por decisões administrativas (Penrose, 1959; Soares & Da Rosa, 2021).

Em continuidade, os recursos internos são estratégias que podem ser usadas para alcançar o desempenho corporativo desejado (Wernerfelt, 1984, Nuryanto et al., 2020). Os recursos internos, tangíveis ou intangíveis, são responsáveis pelo desenvolvimento de vantagens competitivas e podem explicar o desempenho das organizações (Soares & Da Rosa, 2021).

De acordo com Soares e Da Rosa (2021), o autor Barney em 1991 foi o primeiro autor a apresentar um modelo de análise dos recursos internos de uma organização. Barney observou que os recursos internos únicos da empresa seriam capazes de proporcionar uma vantagem competitiva no alcance dos objetivos organizacionais, por possuírem quatro características, ou seja, valiosos, raros, inimitáveis e não substituíveis (Nuryanto et al., 2020).

Posteriormente em 2001, Barney reformulou os critérios da teoria para: Valor, Raridade, Imitabilidade e Organização (VRIO). Os quatro critérios ocorreriam da seguinte forma: (i) no primeiro estágio, a organização precisa construir competências que geram Valor (V) a seus *stakeholders*; (ii) o segundo estágio para a construção de uma vantagem competitiva sustentável, a Raridade (R) remete a obtenção de recursos raros, únicos e valiosos; (iii) o critério de Imitabilidade (I) indica que, caso os recursos possam ser obtidos de forma mimética por outros concorrentes, a

vantagem desapareceria, e; por último, tem-se (iv) o critério Organização (O), que representa a capacidade da organização em gerenciar seus recursos na construção de competências essenciais para criar valor aos seus investidores ou apoiadores (Tunes & Monteiro, 2017).

De acordo com a teoria, os recursos heterogêneos pertencentes às empresas determinam a diferença na competitividade, e acredita-se que apenas recursos valiosos, raros, incompletamente miméticos e insubstituíveis podem gerar vantagens competitivas sustentáveis (Stephen et al., 2014; Liu, Chi & Han, 2019). A visão baseada em recursos pressupõe que o sucesso de uma organização está dentro da própria organização, ou seja, em seus recursos, permitindo-lhe alcançar uma vantagem competitiva sustentável (Barney, 2021; Antelo, López & Sanmartín, 2021).

Para Barney (1991), se todas as empresas fossem iguais em termos de recursos, não haveria diferenças de lucratividade entre si, pois qualquer estratégia poderia ser implementada por qualquer empresa do mesmo setor (Theriou, Aggelidia, & Theriou, 2009). Do ponto de vista da RBV, o desempenho depende dos recursos de qualidade que a empresa possui, bem como pela forma como são utilizados para aumentar sua vantagem competitiva (Barney, 1991; Yazdanfar & Habib, 2016; Owusu et al., 2019).

Segundo Barney, Ketchen e Wright (2021), a RBT evidencia que as empresas são um conjunto de recursos e capacidades relacionados entre si, utilizados por gestores ou empreendedores para conceber e implementar suas estratégias. A capacidade é descrita como um tipo especial de recurso específico e organizacionalmente incorporado, não transferível, cujo objetivo é melhorar a produtividade dos outros recursos possuídos pela empresa (Makadok, 2001; Owusu et al., 2019). Já os recursos são definidos como estoques de conhecimento, ativos físicos, capital humano e outros fatores tangíveis e intangíveis possuídos ou controlados (Teece, Pisano & Shuen, 1997; Jeronimo, Lopez & Pinzon, 2019).

Mikalef e Gupta (2021), afirmam que os recursos tangíveis são considerados aqueles que podem ser vendidos ou comprados, são necessários, porém não são suficientes por si só para criar capacidades, enquanto os recursos humanos consistem em habilidades técnicas e de negócios. Para tanto, as capacidades das empresas são dependentes e desenvolvidas com base no conjunto disponível de recursos organizacionais (Sirmon, Hitt & Ireland, 2007; Makadok, 2001; Mikalef & Gupta, 2021). Já os recursos intangíveis são considerados aqueles mais difíceis de replicar por outras empresas, são de maior importância em mercados incertos e voláteis, representando tendência para o estabelecimento de vantagens competitivas. Dessa forma, coadunar recursos é fundamental para desenvolver e implementar uma série de estratégias da empresa (Sirmon et al., 2011).

Nesse sentido, conceitua-se os recursos como inputs ao processo produtivo de uma empresa, tais como: equipamentos, habilidades de cada funcionário, patentes, finanças e gestores talentosos. Normalmente, são divididos em três categorias: físicos, humanos e capital organizacional. Ademais, os recursos são de natureza tangível ou intangível (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2019). Newbert (2008) e Moscare-Balanquit (2021) afirmam que há diferentes tipos de recursos que impactam na vantagem competitiva da empresa, sendo estes: financeiros, humanos, intelectuais, organizacionais e físicos. Assim, elaborou-se a estrutura contendo os tipos de recursos, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Tipos de Recursos



Fonte: adaptado de Barney (1991), Grant (1991), Castro, Verde, Sáez e López, (2011), Hunt (2012), Kamasak (2017), Tunes e Monteiro (2017), Albertini e Berger-Remy (2019).

A Figura 1 demonstra a estrutura dos tipos de recursos, pois, conforme exposto por Hunt (2012) e Tunes e Monteiro (2017), os recursos da empresa são divididos em: físico, financeiro, humano, organizacional, relacional, legal e informacional. Porém tem-se o conceito do CI, que engloba os capitais: humano, estrutural e relacional (Castro et al., 2011; Albertini & Berger-Remy, 2019; Kamasak, 2017).

Vale destacar que o CI é definido como um conjunto de recursos e capacidades intangíveis possuídos ou controlados por uma empresa – como conhecimento, cultura, marcas, reputação, rede relacional, processos – que criam valor na forma de vantagem competitiva. É uma parte importante da RBT e contribui para o desempenho dessa perspectiva teórica (Bollen, Vergauwen & Schnieders, 2005; Barney, Ketchen & Wright, 2011; Albertini & Berger-Remy, 2019). O CI é um ativo não tangível (e não financeiro) baseado no conhecimento, que abrange o nível humano, intraorganizacional e interorganizacional da firma (Koman & Lalovic, 2018), podendo ser definido como o conjunto de recursos intangíveis e seus fluxos de aprendizagem (Vargas & Lloria, 2017). Seu valor reside também na sua natureza intangível, o que o torna raro e difícil de imitar, em contraste com os bens tangíveis, os quais são mais fáceis de comprar ou copiar (Ray, Barney & Muhanna, 2004; Castro et al., 2011; Albertini & Berger-Remy, 2019).

Para Vargas e Lloria (2017), os três tipos de CI são comumente referidos como: capital humano, capital estrutural e capital de clientes, sendo que: (1) o capital humano engloba conhecimento, habilidades dos funcionários, treinamento ou inovação, ou seja, uma capacidade em nível de unidade que é criada a partir do surgimento de conhecimentos, habilidades e outras características (Kamasak, 2017); (2) o capital estrutural incorpora o capital tecnológico e o capital organizacional e se refere aos esforços em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), infraestrutura tecnológica, cultura organizacional e valores e; (3) o capital relacional abrange as relações dos funcionários de uma organização com seus clientes e demais *stakeholders* e a sociedade em geral,

bem como, o relacionamento consumidor-marca e fornece benefícios para as empresas, como a transferência de conhecimento especializado (*know-how*), promovendo a fidelidade do cliente e da marca (Castro et al., 2011; Kamasak, 2017; Albertini & Berger-Remy, 2019).

Deve-se destacar que o capital humano quase não tem impacto no valor do mercado de ações e nas métricas do cliente, sendo ao mesmo tempo o estoque de conhecimento cognitivo e habilidades relacionais construídos coletivamente em uma organização (Albertini & Berger-Remy, 2019). O capital humano, que compreende as habilidades, experiência, criatividade, pensamento inovador, proatividade, aprendizagem coletiva e *know-how* de funcionários e gerentes, foi considerado um dos determinantes mais importantes do sucesso das empresas pelos estudiosos da RBV (Kamasak, 2017; Dahou & Hacini, 2018). Ainda, a gestão do capital é vista a partir do fato de reconhecer, antecipar e agir sobre os impactos humanos destas ações, fornecendo uma abordagem sistêmica para melhorar o desempenho das organizações e dos funcionários (Dahou & Hacini, 2018).

Já o capital organizacional (estrutural), refere-se principalmente à organização interna que suporta o capital humano para realizar e criar valor ou riqueza para a empresa. Representa a subestrutura de capital humano e é o recurso intangível independente das pessoas que permanece quando os funcionários saem da empresa (Koman & Lalovic, 2018).

Ainda Koman e Lalovic (2018) trazem o conceito: capital relacional (cliente), que representa a capacidade da empresa de se relacionar com diversos *stakeholders*, como clientes, fornecedores, investidores, membros da comunidade, sociedade e o conhecimento embutido e derivado desses relacionamentos, a partir de percepções externas, como imagem corporativa, reconhecimento de marca, dentre outras. Assim, esses componentes estão inter-relacionados dentro da empresa, o que, por sua vez, proporciona vantagens competitivas em consonância com a RBT (Bollen, Vergauwen & Schnieders, 2005; Barney, Ketchen & Wright, 2011; Albertini & Berger-Remy, 2019).

Elementos metodológicos da pesquisa

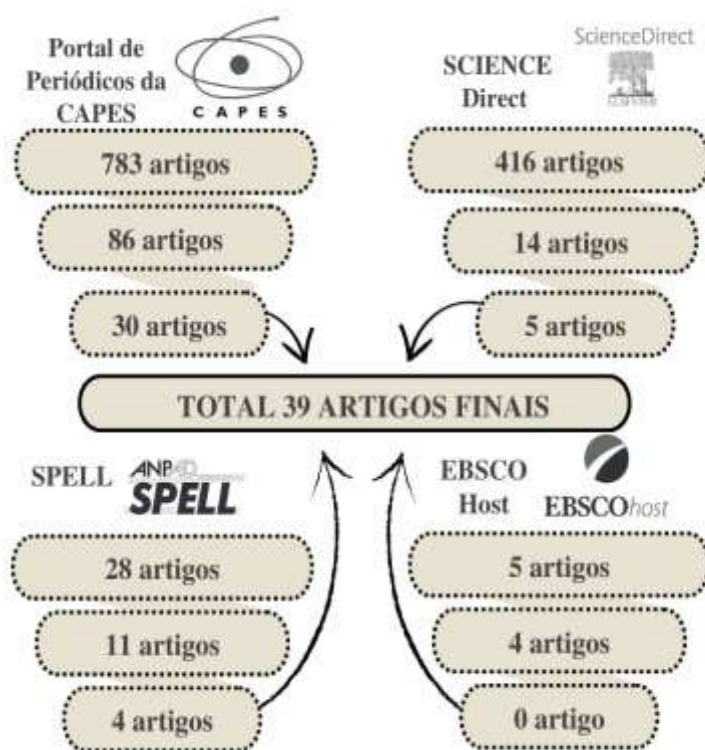
Este estudo apresenta uma abordagem descritiva, realizada por meio de revisão sistemática de literatura, com análise de cunho qualitativo, a partir da identificação de artigos científicos de âmbito nacional e internacional, publicados no período de 2017 a 2022, relacionados à RBT, com o propósito de identificar contribuições e tendências relacionados à teoria na Contabilidade.

Para Andrade (2002) a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisá-los, classificá-los e interpretá-los, sendo que o pesquisador não deve interferir nos mesmos. Já a revisão sistemática permite maximizar o potencial de uma busca, encontrando o maior número possível de resultados de uma maneira organizada (Koller, de Paula Couto & Von Hohendorff, 2014).

O levantamento bibliográfico sistemático foi realizado nas seguintes bases de dados: Portal de Periódicos da CAPES, EBSCOhost, ScienceDirect e SPELL. Para a identificação dos estudos foram definidos os seguintes descritores em língua inglesa: “*Resourced Based Theory*” e “*Accounting*”. As bases de dados foram escolhidas por serem importantes bases de dados da área contábil, com acesso aberto.

Os critérios de inclusão foram: (i) artigos científicos publicados de fevereiro/2017 à fevereiro/2022; (ii) descritores “*Resourced Based Theory*” e “*Accounting*” combinados; (iii) disponibilidade gratuita nas quatro bases e; (iv) que abordassem a RBT como base teórica. Já os critérios de exclusão foram: (i) artigos repetidos nas bases; (ii) artigos não disponíveis de forma gratuita; (iii) artigos os quais não apresentavam o descritor “*Resourced Based Theory*” no título, resumo ou palavras-chave. A busca resultou em 1.232 artigos, conforme demonstrado na Figura 2.

Figura 2 – Síntese final dos resultados da revisão sistemática



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A Figura 2 demonstra que inicialmente foram localizados 1.232 artigos (783 no Portal da Capes, 416 na ScienceDirect, 28 na SPELL e 5 na EBSCOhost). Devido ao volume de estudos localizados, o estudo focou em avaliar possíveis mudanças, ou seja, contribuições atuais e tendências futuras no uso dessa literatura, a partir dos estudos recentes sobre a teoria, especificamente na área contábil. Sendo assim, o recorte temporal e das bases utilizadas faz relação com a quantidade inicial de estudos, contemplados estudos recentes e atuais sobre o tema, com vistas a atingir o objetivo proposto. Ademais, o intuito da revisão sistemática da literatura é de aprofundar a análise dos dados, identificando contribuições e tendências observadas a partir dos achados e evidências das pesquisas realizadas, e não simplesmente quantificá-los.

Sendo assim, após a verificação e levando em consideração os critérios de inclusão e exclusão, restaram 115 artigos: 86 no Portal de Periódicos da Capes, 14 na ScienceDirect, 11 na SPELL e 4 na EBSCOhost. Posteriormente realizou-se o download dos 115 artigos para a verificação da relação com a Contabilidade. Depois de realizar a leitura integral destes estudos, 39 artigos puderam ser utilizados para análise dos dados, sendo estes nas seguintes bases: 30 no Portal de Periódicos da CAPES, 5 na ScienceDirect e 4 na SPELL, conforme é possível visualizar na Figura 2.

Destaca-se que os 39 artigos foram organizados e sistematizados em planilha de Excel contendo informações relativas a: autoria, título, ano, referência, idioma, citações, objetivo geral, metodologia aplicada, principais contribuições e tendências identificadas no estudo.

A partir deste instrumento, apresentam-se os resultados e discussões da pesquisa na próxima seção por meio de Tabelas e Figuras.

Apresentação e discussão dos resultados

A fim de identificar contribuições e tendências das pesquisas realizadas na área contábil que usam como base a RBT, 39 estudos foram identificados e sistematizados a seguir, apresentando também a publicação de artigos por ano e a divisão de acordo com os tipos de recursos identificados em tais pesquisas. Ressalta-se que o Portal da CAPES é a base que apresentou o maior número de artigos selecionados.

No Quadro 1 são apresentadas as contribuições e tendências dos estudos os quais evidenciaram os Recursos Gerais da RBT em ordem cronológica.

Quadro 1 – Contribuições e Tendências dos Estudos

Autor/ano	Tipo de recurso	Contribuições	Tendências
Masood <i>et al.</i> (2017)	Geral	Destaca o capital humano como fator central de desempenho.	Predominância dos recursos intangíveis sobre os tangíveis.
Kamasak (2017)	Geral	Evidencia a importância do capital humano como uma iniciativa estratégica no desempenho empresarial turco.	Os recursos intangíveis e as capacidades contribuíram mais para o desempenho da empresa em comparação com os recursos tangíveis.
Talaja <i>et al.</i> (2017)	Geral	Os resultados associam os recursos ao aumento da vantagem competitiva e promove níveis altos de desempenho da empresa.	Integração entre os recursos e estratégias competitivas
Dias e De Toni (2017)	Geral	Trata o desempenho organizacional como um resultado sistêmico em que fatores internos e externos se relacionam e impactam nos resultados das organizações.	A partir da revisão da literatura identificou-se que a base teórica baseada na gestão de recursos, na orientação empreendedora e nas capacidades dinâmicas constituem relevantes elementos direcionadores que podem explicar a diferença no desempenho das organizações.
Barney (2018)	Geral	A teoria baseada em recursos das partes interessadas resultante é possível e necessária para que o modelo de apropriação de lucros da RBT seja consistente com seu modelo de geração de lucros.	Sugere-se que o modelo de apropriação do lucro econômico da RBT deve adotar uma perspectiva de <i>stakeholders</i> .
Zhao e Fan (2018)	Geral	Aplica a RBV ao contexto de dados governamentais.	Ampliação do uso da teoria em novos contextos. Variáveis de dados, recursos básicos, arranjo organizacional e a capacidade técnica estão diretamente relacionadas à capacidade de abrir ao público os dados dos órgãos governamentais.
Rodrigues e Franco (2019)	Geral	As organizações devem atentar para seus recursos e sua posição no mercado, para definição adequada de sua estratégia sustentável.	Integração entre sustentabilidade e desempenho.
Schepers <i>et al.</i> (2020)	Geral	Destaca a necessidade de orquestração de recursos.	Com base na VBR da empresa, o artigo sugere que a orientação de longo prazo de uma empresa familiar pode ser um recurso que aumenta a orientação empreendedora.
Syariati, Amar e Syariati (2021)	Geral	Prioriza competências internas como fonte de competitividade.	A análise quantitativa revelou a VBR como uma base de apoio à competitividade e o desempenho dos hotéis; no entanto, há

			preocupações consideráveis sobre as externalidades emergentes.
Moscare-Balanquit (2021)	Geral	A capacidade de recursos e a vantagem competitiva se correlacionarão positivamente em climas onde há percepção de alta competição ou falta de recursos, forçando a necessidade de inovar. Porém, em ambiente de baixa competição, haverá correlação negativa.	O valor das combinações de recursos-capacidade está inversamente relacionado à vantagem competitiva e a raridade das combinações de recursos-capacidade está positivamente relacionada. O artigo destaca a importância da combinação de recursos.
Soares e Da Rosa (2021)	Geral	Os critérios que compõem o modelo VRIO carecem de adaptações na esfera governamental.	Expansão da RBV no setor público para auxiliar no desenvolvimento de indicadores de desempenho. Os resultados ressaltam a escassez dos recursos financeiros e o reconhecimento dos recursos humanos e organizacionais como estratégicos, emergindo o recurso político como contribuição à teoria.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A RBT considera uma organização como uma coleção de recursos e apresenta uma estrutura poderosa para unir vários recursos diferentes, que podem ser combinados para gerar vantagem competitiva (Palmatier, Dant & Grewal, 2007; Zhao & Fan, 2018). Em essência, o comportamento inovador e o sucesso da empresa é a integração e utilização de recursos (Zhou & Wei, 2021).

A Tabela 1 demonstra a integração dos recursos e os estudos os quais não se limitaram à um recurso específico. Na Tabela 2 a seguir, o estudo de Dias e De Toni (2017) reporta que o desempenho organizacional deve ser tratado como uma variável dependente complexa, o qual precisa do relacionamento dos fatores internos e externos, fator este que pode ser caracterizado como uma tendência. Os autores enfatizam ainda a importância das capacidades dinâmicas para o sucesso das empresas, que envolvem habilidades e comportamentos relacionados à inovação e mudança. O empreendedor é o ator principal nesse processo e precisa reconhecer a necessidade de mudanças em ambientes incertos. A gestão de recursos, orientação empreendedora e as capacidades dinâmicas são fatores que influenciam no desempenho das organizações e precisa ser abordado como um resultado sistêmico (Dias & De Toni, 2017).

Outro ponto que chama a atenção é que recursos (ou capacidades) comuns podem ser essenciais para a obtenção de uma vantagem competitiva, desde que sejam combinados com outras capacidades (ou recursos) de tal forma que a combinação resultante em que são explorados seja rara (Newbert, 2008; Moscare-Balanquit, 2021). O estudo Schepers et al. (2020) aborda sobre a necessidade dos gerentes em orquestrarem seus recursos para obter qualquer vantagem potencial. A Tabela 2 apresenta as contribuições e tendências dos estudos os quais evidenciaram os Recursos do tipo CI, englobando os Recursos Humanos da RBT.

Quadro 2 – Contribuições e Tendências dos Recursos CI da RBT nos estudos da área contábil

Autor/ano	Tipo de recurso	Contribuições	Tendências
Dahou e Hacini (2018)	Humano	Associa gestão do capital humano ao desempenho da empresa. Para aumentar o desempenho, os investidores devem investir no desenvolvimento de habilidades, experiências e conhecimentos dos funcionários, e envolvê-los.	Valorização da motivação e comprometimento no desempenho da empresa.

Nwachukwu, Chládkov e Olatunji (2018)	Humano	Relaciona comprometimento dos funcionários com a implementação da estratégia para melhorar a satisfação e conseqüentemente ao aumento da produtividade e desempenho.	O comprometimento dos funcionários com a implementação da estratégia tem uma relação positiva e significativa com a satisfação dos funcionários.
Kiyabo e Isaga (2019)	Humano	Indica que a gestão estratégica de recursos sustenta a vantagem competitiva.	Integração positiva entre aprendizagem empreendedora e gestão estratégica de recursos.
Liu, Chi e Han (2019)	Humano	Evidencia impacto do capital humano ao crescimento empresarial. Diretores com nível educacional mais alto, conhecimento de gestão profissional e experiência no exterior podem melhorar o crescimento das empresas.	Há evidências empíricas de que o capital humano do conselho tem um impacto favorável no crescimento da empresa, e esse efeito é mais proeminente no setor de alta tecnologia.
Owusu <i>et al.</i> (2019)	Humano	Os achados ampliam a noção de que a proficiência monetária é um fator de contingência e aqueles que são proficientes em moeda poderão melhorar o andamento de seus negócios quando possuem recursos financeiros adequados.	Importância de capacidades financeiras dos gestores.
Isola, Adeleye e Olohunlana (2019)	Humano	Uma representação feminina adequada no conselho impulsiona a eficiência do CI das empresas e aumenta o impacto das eficiências humanas e de capital empregado no processo de agregação de valor das empresas.	Os resultados revelaram que a participação feminina no conselho tem influência insignificante no desempenho do banco, enquanto a eficiência do CI contribui positivamente para o desempenho do banco.
Lourenço <i>et al.</i> (2021)	Humano	Evidencia impacto positivo da diversidade LGBT na performance. O estudo indica que as empresas fariam bem em acolher e promover a presença de pessoas LGBT na liderança das equipes.	Primeiro estudo a examinar os impactos da presença de executivos LGBT nos escalões superiores. Detectou-se que a presença de executivos LGBT afeta diretamente o valor de uma empresa, e tem um impacto positivo no desempenho financeiro.
Eissa e Hashad (2021)	Humano	O estudo relaciona capacidade gerencial à qualidade dos relatórios. No estudo há evidências robustas que confirmam um efeito negativo de capacidade gerencial no atraso de relatórios financeiros no Egito.	Gestão como um recurso estratégico.
Da Silva e Moraes (2021)	Humano	O estudo indicou que ter as melhores pessoas e times, diferenciar-se por meio de uma cultura organizacional, utilizar práticas de Recursos Humanos (RH) que alavancem o potencial dos empregados, ter pessoas engajadas e promover a gestão do conhecimento são as preocupações dos <i>Chief Executive Officers</i> (CEOs).	Fortalecimento do papel estratégico dos Recursos Humanos.
Tunes e Monteiro (2017)	Intelectual	Associa conhecimento em gestão à performance. Para as PMEs, mais relevante que manter recursos difíceis de imitar, é a capacidade de adotar e adaptar inovações pioneiras em determinada região.	O conhecimento em gestão, como um recurso da empresa, conduz à <i>performance</i> superior das PMEs.
Vargas e Lloria (2017)	Intelectual	Há intensa relação entre CI, desempenho e as variáveis mediadoras. Há a ausência de uma relação direta entre autonomia e desempenho. A variedade, redundância e confiança têm relações diretas e positivas com o desempenho organizacional.	Integração entre o recurso CI influencia positivamente todos os facilitadores em estudo: intenção, autonomia, flutuação e caos criativo, variedade, redundância, confiança e comprometimento.
Swendriani e Dewi (2019)	Intelectual	Indica que o CI ainda é menos dominante para contribuir com a lucratividade da empresa bancária.	O CI e a divulgação de relatórios de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) não têm efeito sobre a lucratividade das

			empresas bancárias.
Rehman, Aslam e Iqbal (2021)	Intelectual	Relaciona eficiência do CI ao alto desempenho financeiro em bancos islâmicos.	O estudo fornece evidências de que o desempenho dos bancos islâmicos é impulsionado principalmente pelo investimento em eficiência do CI.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A Tabela 2 demonstra os estudos que trouxeram como assunto principal o CI e o recurso Humano da RBT, sendo eles padrões relevantes na literatura. Além disso nota-se uma tendência de evolução dos estudos para uma perspectiva mais integrada, reforçando a importância de avançar na análise de RBT no campo contábil de forma menos fragmentada.

Conforme apresentado na Tabela 2, Vargas e Lloria (2017), Dahou e Hacini (2018) e Rehman, Aslam e Iqbal (2021) associaram o desempenho ao recurso intangível do CI em seus estudos. É sabido que o CI é um componente vital para alcançar a competitividade corporativa e a sustentabilidade financeira (Xu & Wang, 2018; Rehman, Aslam & Iqbal, 2022). Em contrapartida, na pesquisa os estudos de Swendriani e Dewi (2019), contrariam os demais estudos ao divulgarem que nas empresas bancárias, o CI e a divulgação de RSC não têm efeito sobre a lucratividade, o que pode ser explicado pelo setor de atuação.

Dahou e Hacini (2018) por sua vez, enfatizam o recurso humano e abordam a importância da motivação e comprometimento dos colaboradores para o desempenho. Os autores ainda afirmam que a visão da empresa baseada em recursos fornece uma estrutura para ajudar a entender as fontes potenciais de vantagem competitiva que podem ser geradas por meio de investimentos em capital humano.

Enquanto os ativos tangíveis se deterioram com o uso, vários componentes do CI, como as habilidades dos funcionários, podem melhorar com o uso (Albertini & Berger-Remy, 2019). Neste sentido, Nwachukwu, Chládkov e Olatunji (2018) destacam a importância do comprometimento dos funcionários com a implementação da estratégia para a satisfação e posterior geração de resultados, pois também com foco neste recurso, Eissa e Hashad (2021) comentam que a habilidade gerencial é um dos importantes recursos que agregam valor nas economias emergentes. De forma convergente, os achados indicam que os recursos humanos são tratados como elementos estratégicos na geração de valor, porém a intensidade desse impacto pode variar conforme o contexto analisado, sugerindo a influência de fatores organizacionais.

O estudo de Isola, Adeleye e Olohunlana (2019) chama a atenção por tender para o aumento da representação feminina adequada nos conselhos das empresas, pois impulsiona a eficiência do CI e aumenta o impacto das eficiências humanas e de capital empregado no processo de agregação de valor das organizações. Já Lourenço et al. (2021) acreditam na importância da conscientização da influência positiva da presença de pessoas LGBT nos escalões superiores das empresas, com efeito positivo na reputação, no desempenho financeiro e no valor de mercado, sugerindo que as empresas fariam bem em acolher e promover a presença de pessoas LGBT na liderança das equipes.

A Tabela 3 apresenta as contribuições e tendências dos estudos os quais evidenciaram os recursos do tipo organizacionais e/ou combinados da RBT em ordem cronológica.

Quadro 3 – Contribuições e Tendências dos Recursos Organizacionais e/ou combinados da RBT nos estudos da área contábil

Autor/ano	Tipo de recurso	Contribuições	Tendências
Bostan et al. (2018)	Organizacional	Relaciona controle gerencial (ambiente de controle, estratégias de gestão, sistema orçamentário, controle operacional e sistema de avaliação de desempenho) ao desempenho.	Destaca os valores culturais e éticos e o desenvolvimento de um espírito de responsabilidade e liderança.
Jerônimo, Lopez e Pinzon (2019)	Organizacional	Associa ferramentas de controle e TI ao desempenho das PMEs.	Integração entre sistemas de controle gerenciais e desempenho das exportações. O controle social desempenhou um papel mediador, sendo o intermediário entre recursos (financeiros) e capacidades (informacionais) no desempenho das exportações das PMEs.
Park, Sung e Byun (2019)	Organizacional	A pesquisa e desenvolvimento (P&D) aumentam as competências das PMEs para criar mudança, inovação e desempenho diferenciado, contribuindo no desempenho futuro e potencial de crescimento.	O investimento em P&D de novos produtos influencia tanto o desempenho futuro quanto a sustentabilidade do crescimento.
Appiah et al. (2019)	Organizacional	Resultados indicam que a estrutura industrial (recurso tangível) não tem influência nas decisões de investimento das PMEs.	Os determinantes mais fortes das PMEs na cadeia de valor de petróleo e gás de Gana são os seguintes: localização do negócio, estabilidade do negócio, capital de investimento e tamanho do negócio.
Masoomzade et al. (2019)	Organizacional	Associa papéis do CI e cultura com capacidade inovadora organizacional.	Os resultados mostraram que a inclusão da capacidade de inovação organizacional tem um efeito profundo no desempenho organizacional das empresas de autopeças iranianas.
Nuryanto et al. (2020)	Organizacional	Os gestores das empresas devem aumentar o capital social dos recursos humanos existentes utilizando indicadores na forma de confiança e respeito mútuo, facilidade de comunicação, objetivos comuns, acesso e troca de experiências. Ao fazer isso, aumenta-se os aspectos de comprometimento, desempenho econômico, social e ambiental.	Há uma relação positiva e significativa entre capital social e cultura organizacional por meio da vantagem competitiva e desempenho organizacional.
Hernández, Palacios e Galvan (2017)	Relacional	Com base na RBV, a Responsabilidade Social (RS) é vista trazendo benefícios internos e externos. A contribuição do estudo foi associar relacionamento com <i>stakeholders</i> ao desempenho.	Os resultados sugerem que um bom relacionamento da empresa com os <i>stakeholders</i> influencia direta e positivamente o sucesso competitivo da empresa.
Situm (2019)	Financeiro	A RBV pode explicar e prever apenas parcialmente a estratégia de diversificação e seu resultado em rentabilidade e risco.	Os resultados não fornecem evidências claras sobre se a diversificação nas PMEs leva a uma maior lucratividade, porque depende de como a lucratividade é medida.
Suoniemi et al. (2021)	Informacional	Relaciona a implantação do sistema de <i>Customer Relationship Management</i> (CRM) e o desempenho organizacional.	Trás a tecnologia como recurso estratégico.
Koman e Lalović (2018)	Humano, Organizacional Relacional	As empresas com melhor desempenho investem mais no desenvolvimento das capacidades humanas, relacionais e organizacionais ao nível da formação dos colaboradores, ações de <i>marketing</i> e	As empresas com melhor desempenho detêm maior participação de capital intangível na maioria dos recursos intangíveis analisados e, portanto, podem ter desenvolvido mais competências essenciais

		manutenção do sistema informático.	e capacidades necessárias para um desempenho superior.
Albertini e Remy (2019)	Intelectual, Humano, Relacional, Organizacional	Relaciona CI e desempenho financeiro. Porém, significa que a relação requer um acompanhamento por indicadores de desempenho para que os gestores possam movimentar as alavancas estratégicas de criação de valor.	Indica que a associação entre CI e desempenho financeiro é positiva.
Xu (2019)	Humano e Financeiro	Como um grande peixe em um pequeno lago, mesmo empreendedores altamente educados e experientes têm oportunidades limitadas de utilizar seus talentos em uma <i>startup</i> com uma posição inicial de recursos inferiores.	Novos empreendimentos se beneficiam ainda mais do nível de educação dos fundadores, da indústria e das experiências de <i>startup</i> quando as <i>startups</i> têm ativos maiores na fundação.
Yan, Li e Cheng (2020)	Intelectual e Organizacional	O fator cultural é influente no desempenho de empresas de manufatura que buscam servitização.	Indica integração entre os recursos organizacionais. Há uma relação positiva entre gestão de recursos humanos e o desempenho financeiro.
Antelo, López e Sanmartín (2021)	Organizacional e Relacional	Municípios com melhores recursos estratégicos nas prefeituras apresentam maior nível de qualidade de vida.	O estudo fornece um desenho de um conjunto de relações entre os recursos selecionados (governo eletrônico, transparência e reputação) e a qualidade de vida.
Mikalef e Gupta (2021)	Geral e Informacional	Associa recursos que devem ser desenvolvidos e contribuem no surgimento da capacidade de inteligência artificial, sendo os recursos tangíveis, as habilidades humanas e os intangíveis. Esses são associados ao desempenho.	Uma capacidade de inteligência artificial resulta em maior criatividade e desempenho organizacional.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A Tabela 3 demonstra os estudos os quais enfatizaram os recursos do tipo organizacional e/ou combinados. Os estudos de Bostan et al. (2018) e Yan, Li e Cheng (2020) evidenciam os fatores que influenciam os processos de controle gerencial, destacando que o ambiente de controle da empresa depende dos valores culturais e éticos e do desenvolvimento de um espírito de responsabilidade e liderança. Gerentes de alta performance têm melhor conhecimento, experiência e desempenho do que outros gerentes (Holcomb, Holmes & Connelly, 2009; Eissa & Hashadb, 2021).

É importante mencionar que, com o desenvolvimento da sociedade baseada no conhecimento, os recursos intangíveis superam a contribuição dos ativos tangíveis no processo de criação de valor (Guthrie, 2001; Koman & Lalovic, 2018). Os estudos de Appiah et al. (2019) confirmam tal afirmação, enquanto os estudos de Hernández, Palacios e Galvan (2017) apontam a importância do recurso intangível relacional, frisando sobre o uso deste recurso para o desempenho das empresas.

Os recursos operacionais exercem papel relevante no desempenho das empresas, especialmente quando associados a práticas de controle gerencial e atuam como suporte para a utilização dos demais recursos da organização, porém não agindo de forma isolada e dependendo da interação com outros fatores internos, através de uma articulação. Na vertente do CI, o recurso organizacional aparece como tendência no estudo de Park, Sung e Byun (2019), indicando que a P&D aumentam as competências das PMEs para criar mudança, inovação e desempenho diferenciado. Masoomzadeh et al. (2019) e Yan, Li e Cheng (2020) adicionam ao CI, o papel determinante da cultura.

Os achados de Mikalef e Gupta (2021), por mais que não tenham utilizado como base o recurso humano, concedem importância às habilidades humanas, as quais resultam em uma capacidade de

inteligência artificial e conseqüentemente, em maior desempenho organizacional.

Observando as contribuições e tendências destacados nas Tabelas 1, 2 e 3, grande parte dos artigos trazem à tona a comprovação de que recursos intangíveis têm impacto no desempenho e na vantagem competitiva das empresas. Neste sentido, Dahou e Hacini (2018) afirmam que para competir e sobreviver, as organizações precisam aproveitar oportunidades e investir em seus recursos, principalmente contando com ativos intangíveis para aumentar o desempenho, sendo que os recursos humanos representam o ativo mais importante e a fonte de vantagem competitiva das organizações. Tal afirmação esteve presente nos estudos de Masood et al. (2017), Kamasak (2017), Koman e Lalović (2018), Liu, Chi e Han (2019) e Da Silva e Moraes (2021).

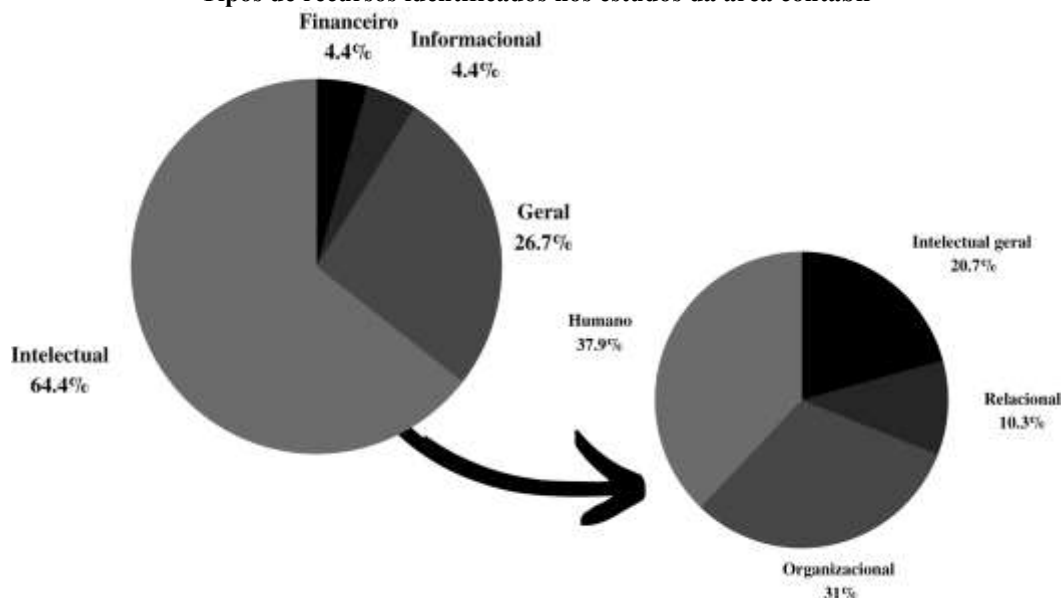
A RBT sugere que as capacidades e recursos de gestão do conhecimento são a principal fonte de vantagem competitiva se relacionando com o desempenho das empresas (Theriou, Aggelidia, & Theriou, 2009; Kiyabo & Isaga, 2019). Neste aspecto, Tunes e Monteiro (2017) e Xu (2019) destacam a importância do conhecimento em gestão para a performance das empresas. Essa contribuição encontrada corrobora com achados em estudos já realizados no campo da gestão estratégica, como é o caso das pesquisas de Serra et al. (2012) e Pinto et al. (2016).

Ressalta-se também, a aplicação dos estudos em PMEs como é o caso das pesquisas de Tunes e Monteiro (2017), Jeronimo, Lopez e Pinzon (2019), Park, Sung e Byun (2019), Kiyabo e Isaga (2019), Appiah et al. (2019), Owusu et al. (2019), Situm (2019) e Xu (2019), utilizando por base os mais diversos recursos. Owusu et al. (2019) aborda sobre proficiência financeira como fator capaz de aumentar o crescimento das PMEs.

A economia contemporânea está testemunhando uma mudança histórica na qual a criação de valor não vem mais do domínio da produção, mas sim, do CI (Albertini & Berger-Remy, 2019). Os resultados apontaram como tendência, o papel vital do capital humano nas organizações, notada nos estudos de Masood et al. (2017), Kamasak (2017), Dahou e Hacini (2018), Nwachukwu, Chládkov e Olatunji (2018), Liu, Chi e Han (2019), Xu (2019), Eissa e Hashad (2021), Mikalef e Gupta (2021) e Da Silva e Moraes (2021). De forma generalizada foi demonstrada a importância do CI nos estudos de Vargas e Lloria (2017), Koman e Lalović (2018) e Rehman, Aslam e Iqbal (2021).

A Tabela 3 apresenta ainda, referente aos órgãos de governo, a tendência trazida pelos autores Antelo, López e Sanmartin (2021) os quais afirmam que municípios com melhores recursos estratégicos apresentam maior nível de qualidade de vida. Já Zhao e Fan (2018), comentam que a RBT pode ser aplicada na transparência dos dados governamentais para explorar o efeito de diferentes recursos na capacidade de abrir e demonstrar dados ao público de agências governamentais. Por fim, a partir das Tabelas 1, 2 e 3 subdividiram-se os tipos de recursos abordados nos artigos refinados, apresentando sua representatividade nos estudos da área contábil, identificados nas bases de dados analisadas, conforme demonstrado na Figura 3.

Figura 3
Tipos de recursos identificados nos estudos da área contábil



Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A partir da Figura 3 pode-se verificar que 64,4% dos artigos se referem aos recursos do tipo intelectual, seguindo por recursos gerais (26,7%) e os demais, utilizaram a perspectiva teórica dos recursos do tipo financeiro e informacional (4,4%) cada. Observando-se que na base de 39 artigos, o CI é discutido na composição de 29 estudos. De acordo com Castro et al. (2011), Albertini e Berger-Remy (2019) e Kamasak (2017), o CI é subdividido em capital humano, organizacional e relacional.

No presente estudo, identificou-se que 64,4% dos estudos sistematizados abordaram o CI, sendo que a maioria destes se referiu ao recurso do tipo humano (11 artigos: 37,9%), seguido do recurso organizacional (9 artigos: 31%), bem como, dos recursos intelectuais de forma geral (20,7%) e capital intelectual relacional, os demais 10,3%.

Também pode-se verificar, no que diz respeito ao ano de publicação dos estudos, que o ano de 2019 destaca-se com o maior número de publicações (13 publicações), seguido pelo ano de 2021 (10 publicações). Além disso, o ano de 2020 foi o ano com o menor número de publicações (3 publicações).

A análise permite observar contribuições e tendências relacionadas a discussão e aplicação da Teoria da Visão Baseada em Recursos no sentido de que: (i) a teoria possui ampla aplicação no contexto da Contabilidade por relacionar os recursos internos com o desempenho, a vantagem competitiva e a lucratividade das organizações; (ii) observou-se maior usabilidade da teoria em estudos relacionados ao CI – recursos humanos; (iii) confirmou-se de acordo com a literatura existente, a importância do CI, e ainda do recurso humano e da gestão do conhecimento como geradores de desempenho e vantagem competitiva nas empresas, destacando assim os recursos intangíveis no processo de criação de valor, o que evidencia uma contribuição; (iv) observou-se a necessidade de as organizações orquestrarem os seus recursos disponíveis, o que indica uma tendência dos estudos na área contábil.

Outros estudos com achados interessantes pautam-se no uso da teoria para explicar a influência positiva da representação feminina nos conselhos das empresas e de pessoas LGBT na liderança de

equipes, demonstrando a necessidade de incluir a diversidade nas organizações, como recursos importantes para o seu desempenho.

Considerações Finais

Os resultados indicam que a maioria dos estudos foram extraídos do Portal de periódicos da CAPES, sendo sua maior parte publicada no ano de 2019. Referente aos recursos abordados, o recurso capital intelectual, dentre os demais (financeiro, informacional e geral) merece destaque e confirmou a tendência apontada pela literatura, ou seja, que o CI reflete no desempenho do negócio em consistência com a RBT, a qual defende que uma empresa deve identificar e gerenciar seus recursos intangíveis de forma eficaz para atingir o desempenho acima da média.

As principais contribuições desta revisão para o campo teórico são de que os estudos que possuem como base a RBT na Contabilidade mencionam, dentro da subdivisão do CI, principalmente o recurso humano, seguido do organizacional, relacional e geral. Para tanto, enfatiza-se o papel vital do capital humano nas organizações, sendo este considerado um gerador de desempenho e vantagem competitiva.

Na prática, a Teoria Baseada em Recursos pondera a importância de um conjunto de recursos, no entanto os achados evidenciam o recurso humano como diferencial, o qual é abordado no sentido de que deve haver nas organizações, a gestão do conhecimento, por meio de educação, treinamentos, investimentos em P&D e investimentos nas habilidades humanas. Também destaca-se a necessidade da motivação e comprometimento dos gestores e envolvidos nos processos, para a melhoria do desempenho organizacional.

Ainda, confirma-se que os recursos intangíveis passaram cada vez mais à frente das contribuições apresentadas pelos recursos tangíveis no processo de criação de valor. Sendo assim, notou-se uma tendência de as organizações orquestrarem os seus recursos disponíveis, articulando os fatores internos e externos para a obtenção de resultados sistêmicos e da melhoria da competência interna empresarial. Para tanto, os resultados da pesquisa poderão ser utilizados para aprofundar mais as discussões na área contábil, especialmente as que utilizam a Teoria Baseada em Recursos, entendendo os principais temas trabalhados e buscando expandir e avançar nas discussões atuais.

Fica evidenciado em todos os estudos e, portanto, reforça-se nos achados desta pesquisa, que a Teoria Baseada em Recursos apresenta diversas tendências e uma das que chama a atenção é com relação a importância dos valores da diversidade, incluindo a representação feminina e de profissionais LGBT na liderança das empresas, além de demonstrações de que valores culturais podem afetar o desempenho empresarial. No ramo da Administração Pública, a RBT é utilizada pois, os recursos auxiliam no desenvolvimento de indicadores de desempenho e estes podem trazer melhor qualidade de vida para municípios e conseqüentemente, visibilidade.

Como limitações desta pesquisa, indica-se que vários estudos não estavam disponíveis de forma gratuita nas bases de dados, sendo necessária a exclusão destes da análise, limitando a descoberta de novas tendências e contribuições. Ademais, outra limitação é a escolha dos descritores, as bases selecionadas (Portal de Periódicos da Capes, EBSCOhost, Science Direct e Spell), bem como, o período de busca.

Entende-se que os aspectos elucidados como limitações poderão servir de inspiração para novos estudos sobre a teoria em questão. Para tanto, sugere-se como estudos futuros a continuidade de pesquisas desta natureza a fim de verificar novas contribuições, tendências e impactos da Teoria Baseada em Recursos para a área contábil, assim como nas demais áreas, visando sua expansão.

Também sugere-se a expansão para outras bases e a ampliação do período de análise. Ainda, um estudo em profundidade verificando como a teoria é aplicada na prática pelas organizações no que se refere aos recursos.

Referências

- Albertini, E., & Berger-Remy, F.B. (2019). Intellectual capital and financial performance: A meta-analysis and research agenda. *Management*, 22(2), 216-249. <https://doi.org/10.3917/mana.222.0216>
- Andrade, M. M. D. (2012). Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10. Ed. São Paulo, Atlas.
- Antelo, S. I., López, V. L., & Sanmartín, A. V. (2021) Assessing the Influence of Strategic Resources on the Quality of Life in Spanish Cities. *Sustainability*, 13(23), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su132313178>
- Appiah, M. K., Possumah, B. T., Ahmat, N., & Sanusi, N. A. (2019). Small and medium enterprise's internal resources and investment decisions in Ghana: The resource-based approach. *Economics and Sociology*, 12(3), 37-53. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-3/3>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barney, J. B. (2018). Why resource-based theory's model of profit appropriation must incorporate a stakeholder perspective. *Strategic Management Journal*, 39(13), 3305-3325. <https://doi.org/10.1002/smj.2949>
- Barney, J. B. (2021). The Emergence of Resource-Based Theory: A Personal Journey. *Journal of Management*, 47(7), 1663-1676. <https://doi.org/10.1177/01492063211015272>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2011). The Future of Resource-based Theory: Revitalization or Decline? *Journal of Management*, 37(5), 1299-1315. <https://doi.org/10.1177/0149206310391805>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2021). Resource-based theory and the value creation framework. *Journal of Management*, 47(7), 1936-1955. <https://doi.org/10.1177/01492063211021655>
- Barney, J. B., Wright, M., & Ketchen, D. (2001). The Resource-based View of the Firm: Ten Years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641. <https://doi.org/10.1177/014920630102700601>.
- Bollen, L., Vergauwen, P., & Schnieders, S. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management decision*, 43(9), 1161-1185. <https://doi.org/10.1108/00251740510626254>
- Bostan, I., Bîrcă, A., Țurcanu, V., & Sandu, C. B. (2018). Systemic approach to management control through determining factors. *Journal of Risk and Financial Management*, 11(4), 1-20. <https://doi.org/10.3390/jrfm11040065>
- Castro, G. M. D., Verde, M. D., Sáez, P. L., & López, J. N. (2011). Towards 'an intellectual capital-based view of the firm': origins and nature. *Journal of business ethics*, 98(4), 649-662. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0644-5>

- Chen, Y., Podolski, E. J., & Veeraraghavan, M. (2015). Does managerial ability facilitate corporate innovative success?. *Journal of empirical finance*, 34(1), 313-326. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2015.08.002>
- Da Silva, C. D. D. S., & Moraes, A. B. RH e estratégia–vantagem competitiva real ou apenas discurso? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(3), 37-53.
- Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Effect of human capital management on firm performance via balanced scorecard. *Management and Economics Review*, 3(1), 1-13.
- Demerjian, P. R., Lev, B., Lewis, M. F., & McVay, S. E. (2013). Managerial ability and earnings quality. *The accounting review*, 88(2), 463-498. <https://doi.org/10.2308/accr-50318>
- Dias, D. T. A., & De Toni, D. (2018). Fatores impactantes no desempenho organizacional: proposição de um modelo conceitual. *Revista Gestão Organizacional*, 11(3), 110-127. <https://doi.org/10.22277/rgo.v11i3.3952>
- Eissa, A. M., & Hashad, T. M. (2021). The effect of managerial ability on financial reporting timeliness: Egypt evidence. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 7(3), 86-103. <https://doi.org/10.32602/jafas.2021.020>
- Grant, R. M. A. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135. <https://doi.org/10.2307/41166664>
- Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of management Journal*, 44(1), 180-190. <https://doi.org/10.5465/3069345>
- Hernández, M. I. S., Palacios, T. M. B., & Galván, R. S. (2017). Competitive success in responsible regional ecosystems: an empirical approach in Spain focused on the firms' relationship with stakeholders. *Sustainability*, 9(3), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su9030449>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2019). *Administração estratégica: competitividade e globalização-conceitos*. São Paulo: Cengage Learning Brasil.
- Holcomb, T. R., Holmes Jr, R. M., & Connelly, B. L. (2009). Making the most of what you have: Managerial ability as a source of resource value creation. *Strategic management journal*, 30(5), 457-485. <https://doi.org/10.1002/smj.747>
- Hoskisson, R. E., Hitt, M. A., Wan, W. P., & Yiu, D. (1999). Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum. *Journal of management*, 25(3), 417-456. <https://doi.org/10.1177/014920639902500307>
- Hunt, S. D. (2012). The evolution of resource-advantage theory: Six events, six realizations, six contributions. *Journal of Historical Research in Marketing*, 4(1), 7-29. <https://doi.org/10.1108/17557501211195046>
- Isola, W. A., Adeleye, B. N., & Olohunlana, A. O. (2020). Boardroom female participation, intellectual capital efficiency and firm performance in developing countries: Evidence from Nigeria. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(50), 413-424. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-03-2019-0034>
- Jeronimo, J. M. R., Lopez, R. F., & Pinzon, P. A. (2019). Resource-based view and SMEs performance exporting through foreign intermediaries: The mediating effect of management controls.

Sustainability, 11(12), 1-26. <https://doi.org/10.3390/su11123241>

Kamasak, R. (2017). The contribution of tangible and intangible resources, and capabilities to a firm's profitability and market performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(2), 252-275. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-015>

Kiyabo, K., & Isaga, N. (2019). Strategic entrepreneurship, competitive advantage, and SMEs' performance in the welding industry in Tanzania. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0188-9>

Koller, S. H., de Paula Couto, M. C. P., & Von Hohendorff, J. (2014). *Manual de produção científica*. Porto Alegre: Penso Editora.

Koman, M., & Lalović, G. (2018). Do better performing companies possess more intangible assets: Case of Slovenia. *Economic and business review*, 20(1), 5-50. <https://doi.org/10.15458/85451.59>

Li, Z. P., Ceong, H. T., & Lee, S. J. (2021). The effect of blockchain operation capabilities on competitive performance in supply chain management. *Sustainability*, 13(21), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su132112078>

Liu, Z., Chi, G. D., & Han, L. (2019). Board human capital and enterprise growth: a perspective of ambidextrous innovation. *Sustainability*, 11(14), 1-32. <https://doi.org/10.3390/su11143993>

Lourenço, I. C., Di Marco, D., Branco, M. C., Lopes, A. I., Sarquis, R. W., & Soliman, M. T. (2021). The relationship between LGBT executives and firms' value and financial performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(12), 1-18. <https://doi.org/10.3390/jrfm14120596>

Makadok, R. (2001). A pointed commentary on Priem and Butler. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 26(4), 498-505.

Makadok, R. (2001). Toward a synthesis of the resource-based and dynamic-capability views of rent creation. *Strategic management journal*, 22(5), 387-401. <https://doi.org/10.1002/smj.158>

Masood, O., Aktan, B., Turen, S., Javaria, K., & Abou ElSeoud, M. S. (2017). Which resources matter the most to firm performance? An experimental study. *Management*, 15(2), 74-80.

Masoomzadeh, A., Zakaria, N. W. W., Masrom, M., Streimikiene, D., & Tavakoli, R. (2019). Organizational innovation factors, capabilities and organizational performance in automotive industry. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(3), 83-100. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-3.6>

Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>

Mikalef, P., Boura, M., Lekakos, G., & Krogstie, J. (2020). The role of information governance in big data analytics driven innovation. *Information & Management*, 57(7), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103361>

Mikalef, P., Pateli, A., & Wetering, R. V. (2021). IT architecture flexibility and IT governance decentralisation as drivers of IT-enabled dynamic capabilities and competitive performance: The moderating effect of the external environment. *European Journal of Information Systems*, 30(5), 512-540. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1808541>

Moscara-Balanquit, D. L. (2021). Examining

the contribution of valuable and rare resources and capabilities to performance of micro enterprises. *International Review of Management and Marketing*, 11(3), 22-29. <https://doi.org/10.32479/irmm.11285>

Newbert, S. L. (2008). Value, rareness, competitive advantage, and performance: a conceptual-level empirical investigation of the resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 29(7), 745-768. <https://doi.org/10.1002/smj.686>

Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93-100. <https://doi.org/10.32479/irmm.9923>

Nwachukwu, C. E., Chládková, H., & Olatunji, F. (2018). The relationship between employee commitment to strategy implementation and employee satisfaction. *Trends economics and management*, 12(31), 46-56. <http://dx.doi.org/10.13164/trends.2018.31.45>

Owusu, J., Ismail, M. B., Osman, M. H. B. M., & Kuan, G. (2019). Financial literacy as a moderator linking financial resource availability and SME growth in Ghana. *Investment Management & Financial Innovations*, 16(1), 154-166. [http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16\(1\).2019.12](http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16(1).2019.12)

Palmatier, R. W., Dant, R. P., & Grewal, D. (2007). A comparative longitudinal analysis of theoretical perspectives of interorganizational relationship performance. *Journal of marketing*, 71(4), 172-194. <https://doi.org/10.1509/jmkg.71.4.172>

Park, W., Sung, C. S., & Byun, C. G. (2019). Impact of unlisted small and medium-sized enterprises' business strategies on future performance and growth sustainability. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(3), 1-14. <https://doi.org/10.3390/joitmc5030060>

Penrose, E.T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. New York: Oxford University Press.

Pinto, R. F., Guerrazzi, L. A. C., Serra, B. P. C., & Kniess, C. T. (2016). A pesquisa em administração estratégica: um estudo bibliométrico em periódicos internacionais de estratégia no período de 2008 a 2013. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 15(2), 22-37. <https://doi.org/10.5585/ijsm.v15i2.2334>

Ployhart, R. E. (2021). Resources for what? Understanding performance in the resource-based view and strategic human capital resource literatures. *Journal of Management*, 47(7), 1771-1786. <https://doi.org/10.1177/01492063211003137>

Ray, G., Barney, J. B., & Muhanna, W. A. (2004). Capabilities, business processes, and competitive advantage: choosing the dependent variable in empirical tests of the resource-based view. *Strategic management journal*, 25(1), 23-37. <https://doi.org/10.1002/smj.366>

Rehman, A. U., Aslam, E., & Iqbal, A. (2022). Intellectual capital efficiency and bank performance: Evidence from islamic banks. *Borsa Istanbul Review*, 22(1), 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2021.02.004>

Rodrigues, M., & Franco, M. (2019). The corporate sustainability strategy in organisations: A systematic review and future directions. *Sustainability*, 11(22), 1-22. <https://doi.org/10.3390/su11226214>

- Schepers, J., Voordeckers, W., Steijvers, T., & Laveren, E. (2020). Long-term orientation as a resource for entrepreneurial orientation in private family firms: The need for participative decision making. *Sustainability*, 12(13), 1-22. <https://doi.org/10.3390/su12135334>
- Serra, F. R., Ferreira, M. P., Almeida, M. I. R. D., & Vanz, S. A. D. S. (2012). A pesquisa em administração estratégica nos primeiros anos do século XXI: um estudo bibliométrico de citação e cocitação no *Strategic Management Journal* entre 2001 e 2007. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 5(2), 257-274. <https://doi.org/10.19177/reen.v5e22012257-274>
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., & Ireland, R. D. (2007). Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box. *Academy of management review*, 32(1), 273-292. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23466005>
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Gilbert, B. A. (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects. *Journal of management*, 37(5), 1390-1412. <https://doi.org/10.1177/0149206310385695>
- Situm, M. (2019). Corporate performance and diversification from a resource-based view: A comparison between small and medium-sized Austrian firms. *Journal of Small Business Strategy*, 29(3), 78-96.
- Soares, C., & Da Rosa, F. S. (2021). Recursos estratégicos e vantagens competitivas na gestão pública municipal: um estudo a partir da percepção de agentes públicos com base na resource based-view. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 71-102.
- Stephen, K. N., Waswa, B., Venancio, T., & Joseph, M. N. Board role performance in service organizations: The importance of human capital in the context of a developing country. *Social Responsibility Journal*, 10(4), 646–673. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2013-0038>
- Suoniemi, S., Terho, H., Zablah, A., Olkkonen, R., & Straub, D. W. (2021). The impact of firm-level and project-level IT capabilities on CRM system quality and organizational productivity. *Journal of Business Research*, 127(1), 108-122. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.007>
- Swendriani, P. N., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Rasio BOPO, Modal Intelektual, Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Profitabilitas Perusahaan Perbankan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1405-1434. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p23>
- Syariati, A., Amar, M. Y., & Syariati, N. E. (2021). The Strategic Choices in Achieving Tourism's Competitiveness and Performance Among Hotels in Indonesia. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 38(4), 1223-1231. <https://doi.org/10.30892/gtg.38429-763>
- Talaja, A., Miočević, D., Alfirević, N., & Pavičić, J. (2017). Market orientation, competitive advantage and business performance: Exploring the indirect effects. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 26(4), 583-604. <https://doi.org/10.5559/di.26.4.07>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
- Theriou, N. G., Aggelidia, V., & Theriou, G. (2009). A theoretical framework contrasting the resource-based perspective and the knowledge-based view. *European Research Studies*, 12(3), 177-190.

- Tunes, R., & Monteiro, P. R. R. (2017). Conhecimento em gestão, vantagem competitiva e performance empresarial: proposição e teste de um modelo fundamentado na “Resource Advantage Theory” em MPEs. *ReMark-Revista Brasileira de Marketing*, 16(3), 298-316. <https://doi.org/10.5585/remark.v16i3.3514>
- Vargas, N., & Lloria, M. B. (2017). Performance and intellectual capital: how enablers drive value creation in organisations. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 114-124. <https://doi.org/10.1002/kpm.1537>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Xu, J., & Wang, B. (2018). Intellectual capital, financial performance and companies’ sustainable growth: Evidence from the Korean manufacturing industry. *Sustainability*, 10(12), 4651. <https://doi.org/10.3390/su10124651>
- Xu, Y. (2019). The moderating effect of founding assets on the founders’ human capital: New venture growth relationship. *New England Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 126-142. <https://doi.org/10.1108/NEJE-04-2019-0018>
- Yan, K., Li, G., & Cheng, T. C. E. (2020). The impact of service-oriented organizational design factors on firm performance: The moderating role of service-oriented corporate culture. *International Journal of Production Economics*, 228(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107745>
- Yazdanfar, D., & Habib, K. (2016). Determinants of SME growth: The influence of financing pattern. An empirical study based on Swedish data. *Management Research Review*, 39(9), 966-986. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2015-0093>
- Zahra, S. A. (2021). The resource-based view, resourcefulness, and resource management in startup firms: A proposed research agenda. *Journal of Management*, 47(7), 1841-1860. <https://doi.org/10.1177/01492063211018505>
- Zhao, Y., & Fan, B. (2018). Exploring open government data capacity of government agency: Based on the resource-based theory. *Government Information Quarterly*, 35(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.10.002>
- Zhou, Y., & Wei, Q. (2021). How Management Accounting affect firm performance?. In *E3S Web of Conferences*. EDP Sciences, 253(1), 1-5. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125301039>

