

# SUPORTE ORGANIZACIONAL E AUTOESTIMA EM FUNCIONARIOS DE ORGANIZAÇÕES PUBLICAS E PRIVADAS NO BRASIL

2017

## **Nilton S. Formiga**

Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Pós-doutorado pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ. Atualmente é professor da Pós-graduação em Administração e Psicologia Organizacional (nível doutorado e mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil  
[nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

## **Bruna Gonçalves de Oliveira Freire**

Formada em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-árido, RN. Mestranda no Programa de Pós-graduação em Administração na Universidade Potiguar (Brasil)  
[brunafreireolv@gmail.com](mailto:brunafreireolv@gmail.com)

## **Paula Francinete Araújo Batista**

Mestre em psicologia organizacional pelos Programa de Pós-graduação em Psicologia na Universidade Potiguar (Brasil)  
[paula.araujo@ifrn.edu.br](mailto:paula.araujo@ifrn.edu.br)

## **Ionara Dantas Estevam**

Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Coordenadora da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado profissional) na Universidade Potiguar (Brasil)  
[ionara.dantas@unp.br](mailto:ionara.dantas@unp.br)

---

## RESUMO

As discussões sobre as novas demandas organizacionais sobre o “ser profissional” produtivo estão para além da realidade pessoal, social e organizacional; estas podem influenciar a forma como o trabalhador se auto avalia em sua estrutura e funcionalidade psíquica. Mas, provavelmente, uma organização que ofereça aos seus trabalhadores apoio emocional em torno do seu bem-permitirá que as interações e as práticas do profissional conduzam a uma saúde mental dentro e fora da organização. O presente estudo tem como objetivo verificar a relação entre suporte organizacional e autoestima. 282 trabalhadores da cidade de João Pessoa-PB, de 18 a 68 anos, de empresa pública e privada, homens e mulheres, responderam um questionário sociodemográfico, a escala de suporte organizacional e de autoestima. Observaram-se resultados significativo entre o

suporte organizacional e a autoestima positiva (se relacionando positivamente), enquanto que com a autoestima negativa a correlação foi negativa.

**Palavras-chave:** Suporte organizacional, autoestima, empresas públicas e privadas.

Copyright © 2017.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



---

## INTRODUÇÃO

Atualmente, muito se tem discutido acerca das demandas emergentes que vem surgindo nas organizações. Com o passar dos anos, o advento de dilemas relacionados a subjetividade do “ser profissional” ultrapassou as exigências externas e preocupações relacionadas a produtividade e desempenho, questionando e enfraquecendo o modelo de perfil ideal de profissional para as organizações, promovendo uma reestruturação competitiva (Tractenberg, 1999; Scorsolini-Comin, Inocente & Miura, 2012).

Os estudos que enfocam teorias tecnicistas e mecanicistas tornaram-se ultrapassados para o entendimento e reflexão dos dilemas contemporâneos, sendo necessária a utilização dos clássicos estudos de Elton Mayo que evidenciam aspectos psicológicos, sociais e psicossociais que podem influenciar no comportamento organizacional do trabalhador na empresa (Spector, 2002; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

A ambivalência e inconstância presentes nos dilemas relacionados as demandas-motivações da relação organização-trabalho-indivíduo ocasionou alterações nos contratos psicológicos e nos acordos trabalhistas, gerando dificuldades em relação a definição de uma medida capaz de avaliar as relações interpessoais e profissionais na manutenção do trabalho (Fandiño, Souza, Formiga, Menezes & Bentes, 2015).

No Brasil, a medida de suporte organizacional vem obtendo notoriedade e se destacando como variável preditiva do comportamento e desempenho organizacional nos mais diferentes contextos de trabalho. Tal relevância justifica-se devido ao fato do construto mensurar a percepção do trabalhador acerca das medidas adotadas pela organização em torno do bem-estar do funcionário (Fernandes, Siqueira & Vieira, 2014; Frederico-Ferreira, 2008; Kanaane, 2011; Neves, Oliveira &

Alves, 2014; Siqueira, 2008; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004; Wagner III & Hollenbeck, 2000).

O suporte organizacional caracteriza-se como o processo de valorização das práticas profissionais dentro das organizações (Kurtessis et al, 2015). Define-se como instrumento influente nos fatores psicossociais e comportamentais do profissional, intervindo em aspectos relacionados as práticas do trabalhador, engajamento e exaustão (Byrne & Hochwarter, 2008). Além disso, apresenta também interações positivas em aspectos relacionados a desempenho no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional, criatividade e inovação (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999),

Quando notado, o Suporte Organizacional Percebido (*Perceived Organizational Support - POS*), remete a reflexão das relações existentes entre empregador-funcionário, influenciando na execução de atividades com base em recompensas ou vice-versa (Kurtessis et al, 2015). No entanto, evidencia-se que o reconhecimento da organização, em relação a atuação dos profissionais, deve estar guiado por práticas confiáveis, já que ações manipuladoras despertam no colaborador uma imagem negativa da organização (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Silva Costa, Castro & Cappelozza, 2014).

O suporte organizacional envolve a interação entre diversas variáveis existentes no ambiente organizacional. Atualmente, os recentes estudos destacam que o constructo pode relacionar-se como moderador de aspectos relacionados a diversidade cultural (Leveson; Joiner; Bakalis, 2009); implementação de tecnologias (Lee et al, 2010); violação do contrato psicológico (Suazo & Stone-Romero, 2011); saúde e emoções dos funcionários (Arnold & Dupré, 2012); trabalho emocional (Mishra, 2014); tomada de risco (Neves; Eisenberger, 2014); responsabilidade e satisfação no trabalho (Wikhamn & Hall, 2014); bem estar (Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016).

Apesar da variedade de fatores, surge-se também a necessidade de explorar construtos psicológicos básicos, especificamente a autoestima. Ainda que seja analisada como um fator de ordem interna, a autoestima é considerada um elemento influente nas interações e práticas do profissional no ambiente organizacional (Whelpley & McDaniel, 2016). Tal fato, justifica-se devido aos efeitos que podem desencadear em situações relacionadas a desmotivação ou supervisões abusivas durante as práticas profissionais, gerando comportamentos autodefensivos e autorepresentativos (Vogel & Mitchell, 2015).

De acordo com Sun et al (2016) a autoestima é considerada um aspecto importante da saúde mental do sujeito. Consiste no processo reflexivo do sujeito sobre si, avaliando aspectos relacionados ao amor-próprio e aptidões (Chung et al, 2016). É considerada uma variável mutável, já que apresenta transformações consideráveis ao longo da vida do sujeito, apresentando altos

índices na primeira década da vida adulta (Huang, 2010). Além disso, apresenta-se como elemento atenuante da criatividade e autoconsciência (Wang & Wang, 2016)

A autoestima compõe-se de processos relacionados ao julgamento pessoal a respeito das capacidades específicas do indivíduo associadas ao sucesso, valor ou fracasso, podendo ser socializado com as pessoas do entorno social por meio de palavras e ações. Tal fato, permite ao sujeito auto avaliar-se, isto é, trata-se de uma atitude de aprovação ou desaprovação, indicando o grau em que o indivíduo se considera capaz, importante e valioso, referindo-se ao componente avaliativo e afetivo no sistema sócio cognitivo do ser humano (Coopersmith, 1967; Wells & Marwell, 1976; Rosenberg, 1979).

Sob os aspectos do construto em questão, Rosenberg (1979) propôs que a avaliação da autoestima através de uma medida da atitude negativa ou positiva do indivíduo em relação ao “eu”, poderá variar em função das interações e percepção social da competência que o sujeito atribui a si mesmo, relacionando assim, a experiência de ser feliz, ter sucesso, etc. no desenvolvimento da vida social (Diener, 1984; Costa, 2000; McCullough, Heubner & Laughlin, 2000).

Dessa forma, esta pesquisa justifica-se devido a relevância que o estudo possui para a área da psicologia organizacional e do trabalho, bem como, áreas afins, já que após recente consulta em bases de pesquisa não foi encontrado conteúdos que contemplassem a relação entre as variáveis propostas na pesquisa. Sendo assim, este estudo tem como objetivo verificar a relação entre suporte organizacional e autoestima em funcionários de distintas organizações brasileiras.

## **MÉTODOS**

### **Amostra**

O estudo foi composto por uma amostra de 282 sujeitos, de 19 a 61 anos, sendo a maioria de empresas privadas (61%) da cidade de João Pessoa-PB e com 57% do sexo feminino, destes, em relação ao tempo de serviço, num período de 1 a 30 anos, a maioria tinha 2 anos de trabalho na organização (25%), os demais anos, não passaram de 10% da amostra total. Esta amostra é não probabilística, podendo ser definida como intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado.

Para estabelecer a significância da amostra, esta foi calculada no pacote estatístico G Power 3.1; que é um software destinado a calcular o poder estatístico - o teste de hipótese, tendo como base, não apenas o ‘n’ necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder

hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ); a partir desses critérios, a amostra especificada revelou-se suficiente e significativa (tendo como indicadores:  $t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 0,96$ ;  $p < 0,05$ ).

## **Instrumentos**

Os sujeitos responderam os seguintes instrumentos:

- Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO: trata-se de uma medida, é composto por 9 itens, foi originalmente desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e validada para população brasileira por Siqueira (1995; 2008). A presente escala é voltada para a avaliação da percepção do sujeito no que se diz respeito o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar do empregado. No estudo de Siqueira (1995; 2008), o instrumento apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. O sujeito deveria indicar sua resposta, marcando com um **X** ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente, 2 = discordo moderadamente, 3 = discordo levemente, 4 = nem concordo, nem discordo, 5 = concordo levemente, 6 = concordo moderadamente e 7 = concordo totalmente.

No Brasil, um estudo desenvolvido por Formiga, Fleury e Souza (2014), utilizando a análise fatorial confirmatória, com o objetivo de avaliar a organização da estrutura fatorial da EPSO com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis ( $\chi^2/g.l = 1,42$ , RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmam a estrutura unifatorial da EPSO, previamente, proposta por Siqueira (1995).

- A escala de autoestima foi desenvolvida por Rosenberg (1979) (*Rosenberg self-esteem scale*) e foi selecionada para este estudo mediante um levantamento bibliográfico em bases de dados nacionais e internacionais sobre instrumentos que avaliam esta variável. A escala original possui bons coeficientes psicométricos (Alfa de Cronbach de 0.92) e este padrão de coeficiente é observado nos trabalhos de Hutz (2000) e Giacomoni, (2002). Essa escala se organiza da seguinte forma: autoestima positiva - AE1, AE3, AE4, AE7, AE10 e autoestima negativa - AE2, AE5, AE6, AE8, AE9. No Brasil, Tolentino, Maia, Formiga, Sousa e Melo (2015), observaram a adequabilidade e consistência da estrutura fatorial em sujeitos de distintos grupos etários (de 12 a 20 anos), com indicadores estatísticos que justificaram a boa qualidade da medida quanto organização bifatorial; Gomes, Tolentino, Maia, Formiga e Melo (2016), observaram resultados em direção semelhantes, quando avalia esse mesmo construto em idosos, tendo indicadores psicométricos aceitáveis.

A autoestima pode ser avaliada segundo os níveis: baixo, médio e alto. A baixa autoestima se caracteriza pelo sentimento de incompetência, de inadequação à vida e incapacidade de

superação de desafios; a alta expressa um sentimento de confiança e competência; e a média flutua entre o sentimento de adequação ou inadequação, manifestando essa inconsistência no comportamento (Rosenberg, 1979).

- Caracterização Sócio-Demográfica. Foram elaboradas perguntas que contribuíram para caracterizar os participantes deste estudo (por exemplo, sexo, idade, estado civil e empresa em que trabalha), bem como, realizar um controle estatístico de algum atributo que possa interferir diretamente nos seus resultados.

### **Procedimentos**

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS (revogada) e que, atualmente segue as diretrizes da Resolução CNS 466/12 entre outras normas expedidas pelo Conselho Nacional da Saúde – CNS, bem como, da Resolução 016/2012 do Conselho Federal de e Psicologia.

Para a aplicação do instrumento, os responsáveis pela coleta dos dados visitaram as empresas do Rio de Janeiro-RJ, falando diretamente com os diretores ou responsáveis diretos dos funcionários procurando obter sua autorização para ocupar um período do seu trabalho e aplicar os questionários. Sendo autorizado, os responsáveis foram contatados, expondo sumariamente os objetivos da pesquisa, solicitando sua participação voluntária. Para isso, foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada e que mesmo necessitando uma resposta individual, estes não deveriam se ver obrigados em respondê-los podendo desistir a qual momento seja quanto tivesse o instrumento em suas mãos ou ao iniciar sua leitura, ou outra eventual condição. Em qualquer um desses eventos, não haveria problema de sua desistência.

A todos era assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente; apesar do questionário ser auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis, não interferindo na lógica e compreensão das respostas dos respondentes. Em cada empresa um único aplicador, previamente treinado, esteve presente no local, apresentando os instrumentos, solucionando eventuais dúvidas e conferindo a qualidade geral das respostas emitidas pelos respondentes.

No que se refere à análise dos dados desta pesquisa, utilizou-se a versão 21.0 do pacote estatístico SPSS para Windows. Foram computadas estatísticas descritivas (tendência central e dispersão), correlações de Pearson ( $r$ ) e Manova.

## Resultados e discussão

A fim de atender o objetivo principal deste estudo (por exemplo: verificar a relação entre o suporte organizacional e autoestima em trabalhadores de organizações públicas e privadas) realizou-se uma correlação de Pearson para a amostra total e separadas (amostra da organização pública e privada). Assim, na tabela 1 é possível observar, as seguintes relações: o suporte organizacional correlacionou-se, positivamente, com a autoestima positiva, mas, apenas com na amostra total e na amostra da organização pública; também, pode-se observar a relação negativa da suporte organizacional com a autoestima negativa em todas as amostras (amostra total, da organização pública e privada); por fim, no que se refere a autoestima pura (isto é, AP-AN), houve uma correlação positiva com o suporte organizacional apenas na amostra total e na amostra da organização pública, todas a um  $p < 0,01$ .

**Tabela 1:** Correlação de Pearson (r) entre o suporte organizacional e autoestima trabalhadores de distintas organizações

Variável Independente	Variável dependente								
	Autoestima								
	Autoestima Positiva			Autoestima Negativa			Autoestima (AP-AN)		
	N1	N2	N3	N1	N2	N3	N1	N2	N3
Suporte organizacional	0,26*	0,12	0,21*	-0,21*	-0,18*	-0,41*	0,15*	0,07	0,30*

**Notas:** N1 = amostra total; N2 = amostra organização privada; N3 = amostra organização pública; AP = Autoestima positiva; AN = Autoestima Negativa; \* $p < 0,01$

A partir dos resultados destas relações, optou-se em realizar uma Anova, associada ao teste post-hoc de Sheffé, com o objetivo de avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes (percepção do suporte organizacional, tipo de organização e tempo de serviço) *versus* independente (autoestima positiva e negativa). As variáveis suporte organizacional e tempo de serviço, foram divididas em categorias (respectivamente, baixo e elevado suporte e variações de cinco anos no tempo de serviço), tendo em conta a análise de quartis e em seguida, procedeu-se à análise da distribuição da amostra, os resultados foram os seguintes: houve resultado significativo apenas no efeito de interação suporte organizacional *versus* Tempo de serviço *versus* tipo de organização ( $F_{(3,213)} = 4,28, p < 0.001; \lambda$  de Wilks = 0,92,  $\eta_p^2 = 0.04; PO = 0,88$ ), isto é, em relação a autoestima negativa, observaram-se escores superiores as demais categorias para os sujeitos da organização privada, entre 10 e 15 anos de trabalho e com baixo suporte organizacional.

Com base nestes resultados, é possível perceber o quanto é importante a existência de uma dinâmica organizacional com demandas que favoreça o bem-estar do funcionário; esta condição

tem uma influência direção na apenas na construção de um auto-conceito profissional e a produtividade na organização, bem como, o desvio de conduta nestas instituições (cf. Gondim, Bastos, Borges-Andrade & Melo, 2006; Fandiño, Souza, Formiga, Menezes & Bentes, 2015), mas, também, uma melhor organização psíquica que contribuía a uma saúde mental dos seus profissionais.

Observando as correlações na tabela 1, nota-se relações positivas na amostra geral (todas as empresas) e nas amostras da empresa pública, porém, não observou-se correlação significativa para amostra da empresa privada. Condição essa que merecerá em estudos futuros melhores explicações, afinal, provavelmente, seria uma situação de melhor estruturação psicológica uma estabilidade laboral, especialmente, na situação em que o Brasil tem vivido, especialmente, quanto a sua condição crítica na organização econômica e social, as quais, poderão repercutir na demanda de empregabilidade, reflexões estas, já apresentadas e que apontam em direção da influência do desemprego e/ou insatisfação laboral poderá levar a condições muito mais graves, principalmente, na saúde mental do trabalhador (Costa, 1996; Pereira & Brito, 2006; Guimarães, Jorge & Assis, 2011; Cardoso Junior, 2013; Heloani & Capitão, 2013; Cardoso Junior, 2015).

De forma geral, uma organização que tanto invista quanto facilite o desenvolvimento profissional do seu trabalho, provavelmente, contribua não apenas para uma saúde mental específica do indivíduo, mas que, esta poderá ampliar, no seu entorno social, uma maior dinâmica na saúde social deste trabalhador; um sujeito com uma autoestima bem organizada e estruturada, desenvolverá um melhor processo de julgamento a seu respeito (por exemplo, sobre o sucesso ou fracasso), gerando nele autoavaliação mais pontual e com menor atribuição de causalidade relacionado aos acontecimentos profissionais e pessoais que acometeram. Assim, ao desenvolver um suporte organizacional mais elaborado, interferirá na forma em que o funcionário venha se considerar capaz, importante e valioso frente as demandas funcionais e exigências do mercado.

Até porque, ao elaborar cognitivamente, à avaliação da estima - negativa ou positiva - em relação ao “eu”, esta, poderá variar em função das interações e percepção social da competência que o sujeito atribui a si mesmo, relacionando assim, a experiência de ser feliz, ter sucesso, etc. no desenvolvimento da vida social e organizacional a partir, justamente, da forma que a empresa se estrutura e se organiza em termos da função do que é trabalho na sua dinâmica laboral.

Acredita-se que tais resultados sejam úteis nas áreas da psicologia, especialmente, na dimensão das organizações e do trabalho. Todavia, buscando ter maior consistência nas relações entre as variáveis estudadas, é preciso realizar uma nova administração do instrumento e compará-las entre amostras de diferentes contextos culturais, bem como, que possa realizar uma convergência com outros instrumentos de medidas que avaliam semelhantes construtos.



Também, ao considerar essa proposta em uma agenda de pesquisa, deve-se especialmente, levar em consideração os aspectos mais específicos ou universais de cada cultura. Por um lado, é importante considerar as dimensões locais, específicas ou exclusivas (emics) da orientação de cada cultura, bem como, e não menos importante, avaliar as dimensões universais (etics) da cultura, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui para outro espaço geopolítico e social (Formiga, 2011).

## REFERÊNCIAS

Arnold, K. A., & Dupré, K. E. (2012). Perceived organizational support, employee health and emotions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(2), 139-152.

Associação Nacional De Pesquisa E PósGraduação Em Psicologia - ANPEPP. (2000). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): [http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel\\_Comissaoeticasobre\\_Res\\_CNS\\_e\\_CFP.pdf2000](http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_Comissaoeticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000).

Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Ohana, M., & (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214-1230.

Cardoso Jr, J. C. (2015). Trabalho, proteção social e desenvolvimento. *Estudos Avançados*, 29(85), 87-103. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142015008500007>.

Cardoso Junior, J. C. (2013). *Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil*. Rio de Janeiro: Azougue Editorial.

Cardoso Junior, J. C. (2015). Trabalho, proteção social e desenvolvimento. *Estudos Avançados*, 29(85), 87-103. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142015008500007>

Chung, J. M., Hutteman, R., van Aken, M. A., & Denissen, J. J. (2017). High, low, and in between: Self-esteem development from middle childhood to young adulthood. *Journal of Research in Personality*, 70, 122-133.

Conselho Nacional De Saude – CNS. (2012). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): [http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso\\_96.htm](http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm).

Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Costa, J. (2000). Lideranças nas organizações: revisitando teorias organizacionais num olhar cruzado sobre as escolas. In: *Simpósio sobre organização e gestão escolar*, 1., Aveiro, 2000. Actas. Aveiro: Universidade de Aveiro, 2000. [CD-ROM]

Costa, P. C. G. (1996). *Relações entre o autoconceito e a satisfação no trabalho de funcionários de uma instituição bancária*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Eisenberger, R. et al. (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 500-507.

Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R. & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*. 6 (11), 1-10.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.

Formiga, N. S. (2011). Valoração da família e condutas desviantes: testagem de um modelo teórico. *Psico*, 4 (3), 383-392.

Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.

Giacomoni, C. H. (2002). *Bem-estar subjetivo infantil: conceito de felicidade e construção de instrumentos para avaliação*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Giroto, C., & Diehl, L. (2016). Saúde mental e trabalho: Uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. *Polêmica*, 16 (2). Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16393>>. Acesso em: 27 Out. 2017.

Gomes, M C S; Tolentino, T M; Maia, M De F De M; Formiga, N S; Melo, G F. (2016) Verificação de um modelo teórico entre bem-estar subjetivo e autoestima em idosos brasileiros. *Revista brasileira ciência e Movimento*, 24(2):35-44.

Gonçalves, V. F., & Veiga, F. H. (2006). Autoconceito profissional dos professores. In

Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., Borges-Andrade, J. E., & Melo, L. C. T. (2006). Práticas inovadoras em gestão de produção e de pessoas e TD&E. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas* (pp. 65-84). Porto Alegre: Artmed.

Guimarães, J. M. X., Jorge M. S. B., & Assis M. M. A. (2011). (In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial. *Ciência & saúde coletiva*, 16(4), 2145-2154. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232011000400014&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000400014&lng=en). <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232011000400014>>. Acesso em: 20 Out. 2017.

Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>

Huang C. (2010). Mean-level change in self-esteem from childhood through adulthood: meta-analysis of longitudinal studies. *Review of General Psychology*, 14(3):251–260. doi: 10.1037/a0020543

Hutz, C. (2000). *Adaptação brasileira da Escala de Autoestima de Rosenberg*. Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Mimeo.

Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2º edição.

Kumar Mishra, S. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, 43(6), 845-860.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Lee, D., Lee, S. M., Olson, D. L., & Hwan Chung, S. (2010). The effect of organizational support on ERP implementation. *Industrial management & data systems*, 110(2), 269-283.

Leveson, L., Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2009). Managing cultural diversity and perceived organizational support: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 30(4), 377-392.

McCullough, G., Heubner, E. S., & Laughlin, J. (2000). Life events, self-concept and adolescents' positive subjective well-being. *Psychology in Schools*, 37, 281-291. doi: 10.1002/(SICI)1520-6807(200005)37:33.0.CO;2-2

Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of managerial psychology*, 29(2), 187-205.

Neves, V. F.; Oliveira, Á. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de Burnout: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional. *Psico-PUCRS*, 45 (1), 45-54.

Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.

Pereira, M. C., & Brito, M. J. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 6(1), 143-181. Recuperado em 27 de outubro de 2017, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482006000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000100009&lng=pt&tlng=pt).

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.

Scorsolini-Comin, F., Inocente, D. F., & Miura, I. K. (2012). Avaliação de um programa de treinamento corporativo: Em busca da mudança organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 75-86. Recuperado em 27 de outubro de 2017, de

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902012000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100009&lng=pt&tlng=pt).

Siqueira, M. M. M. (1995) Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1995.  
Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M.M.M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Atmed.

Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Editora Saraiva, 2 ed.

Suazo, M. M., & Stone-Romero, E. F. (2011). Implications of psychological contract breach: A perceived organizational support perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 366-382.

Sun, B., Zhang, Z., Liu, X., Hu, B., & Zhu, T. (2017). *Self-esteem recognition based on gait pattern using Kinect*. *Gait & Posture*.

Tamayo, A. (1993). *Autoconcepto y prevención*. In J. R. Rojas (Ed.). Quinta antología: salud y adolescencia (pp. 18-28.). San José de Costarica: Caja Costarricense de Seguro Social.

Tolentino, T. M., Maia, M. F. M., Formiga, N. S., Sousa, B. V. O., & Melo, G. F. (2016). Modelagem estrutural fatorial e consistência interna da escala de autoestima de Rosenberg em adolescentes brasileiros. *Revista de Psicologia*, 6(2), 40-49.

Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia: ciência e profissão*, 19(1), 14-29.

Vogel, R. M., & Mitchell, M. S. (2015). The motivational effects of diminished self-esteem for employees who experience abusive supervision. *Journal of Management*. Retirado de: <http://jom.sagepub.com/content/early/2015/01/12/0149206314566462>

Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.

Wang, Y., & Wang, L. (2016). Self-construal and creativity: The moderator effect of self-esteem. *Personality and Individual Differences, 99*, 184-189.

Wells, E. L. & Marwell, G. (1976). *Self-esteem: Its conceptualization and measurement*. California: Sage.

Whelpley, C. E., & McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and counterproductive work behaviors: a systematic review. *Journal of Managerial Psychology, 31*(4), 850-863.

Wikhamn, W., & T. Hall, A. (2014). Accountability and satisfaction: organizational support as a moderator. *Journal of Managerial Psychology, 29*(5), 458-471.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artes Médicas.