

LAS PERCEPCIONES DE JUSTICIA COMO MEDIADORAS ENTRE EL NUCLEO DE AUTOEVALUACIONES Y EL ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA.

Omar, Alicia & Salessi, Solana.

agraomar@yahoo.com

Universidad Nacional de Rosario y CONICET.

Resumen

Cada vez existen mayores evidencias que las organizaciones pueden influir positivamente sobre los sentimientos, percepciones, actitudes y comportamientos laborales de los empleados mediante la creación de entornos laborales más justos y equitativos. La investigación ha demostrado, por ejemplo, que la percepción de justicia distributiva (es decir, la percepción de imparcialidad en la distribución del salario, de las promociones y de las recompensas) se relaciona positivamente con consecuencias apreciadas por las organizaciones. A pesar de tales resultados, la tendencia actual es ir un paso más allá del examen de los efectos directos y empezar a explorar el rol mediador o moderador de las percepciones de justicia entre las diferencias individuales (por ejemplo, personalidad o características sociodemográficas) y resultados valiosos tanto para los empleados como para las empresas (tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional, confianza en el supervisor, balance entre el trabajo y la familia, y similares). En línea con esta tendencia, el objetivo de la presente investigación fue estudiar si las percepciones de justicia distributiva pueden actuar como mediadoras entre la personalidad del empleado y sus sentimientos de enriquecimiento trabajo-familia. Con tal propósito, se analizó el impacto del núcleo de autoevaluaciones (NAE) sobre los sentimientos de enriquecimiento trabajo-familia (ETF). El NAE es un constructo latente de orden superior que subsume cuatro rasgos de personalidad básicos (autoestima, autoeficacia, estabilidad emocional y locus de control) y que ha sido definido como la evaluación fundamental que las personas hacen de su solvencia, competencia y capacidad. El concepto de ETF es bidireccional y hace referencia a que los recursos ganados en el trabajo contribuyen a mejorar la calidad de vida familiar (ET→F), y que los recursos ganados en la familia favorecen el rendimiento laboral (EF→T). El objetivo planteado se desglosó en hipótesis de investigación que se pusieron a prueba sobre una muestra integrada por 198 empleados (110 varones y 88 mujeres) que tenían, al menos, un hijo o un familiar mayor a su cargo. El promedio de edad de los participantes fue de 39 años y el de antigüedad laboral fue de 4,5 años. La participación fue voluntaria, anónima y confidencial, previa firma de un protocolo de consentimiento informado. Los participantes respondieron un cuestionario integrado por medidas

de NAE, justicia distributiva y ETF. A pesar de que todas las variables fueron medidas con instrumentos autodescriptivos, la prueba de Harman demostró que el sesgo del método común no había afectado a los datos en estudio. Los diferentes modelos explicativos propuestos en relación con el interjuego entre los constructos fueron analizados con ecuaciones estructurales. Se observaron efectos directos significativos entre (1) NAE y la justicia distributiva, (2) entre NAE y las dos direcciones del enriquecimiento, y (3) entre la justicia distributiva y ambos tipos de enriquecimiento. Sin embargo, el modelo que mejor se ajustó a los datos empíricos recolectados fue el que mostró el papel mediador de la justicia distributiva en las relaciones NAE y enriquecimiento. Se trató de una alternativa que indicó que cuando las percepciones de justicia ingresaron al modelo, las relaciones directas entre la personalidad (NAE) y los sentimientos de enriquecimiento en ambas direcciones (desde el trabajo a la familia, y desde la familia al trabajo) perdieron significación. De esta manera la justicia distributiva emergió como un puente sólido que vincula los rasgos de personalidad con los sentimientos de enriquecimiento producidos por desempeñarse simultáneamente en dos áreas centrales tales como el trabajo y la familia. En síntesis, los resultados de este estudio muestran que cuando los empleados perciben justicia distributiva en sus lugares de trabajo, vale decir que cuando perciben una distribución equitativa de los recursos, los reconocimientos y las recompensas, tienen mayores posibilidades de que sus rasgos de personalidad vinculados con el núcleo de autoestima se traduzcan en sentimientos de enriquecimiento entre su trabajo y su familia. Estos hallazgos podrían ser capitalizados por administradores y gerentes de recursos humanos, para que a la hora de distribuir recursos y utilidades lo hagan con justicia y equidad, sabiendo de antemano que tal proceder incrementará entre sus empleados los sentimientos de estar enriqueciéndose a partir de la articulación positiva entre el trabajo y su familia.

Palabras clave: Núcleo de Autoevaluaciones, Enriquecimiento trabajo-familia, Justicia Distributiva, Modelo Explicativo.

PERCEPTIONS OF JUSTICE AS MEDIATORS BETWEEN CORE OF SELF-EVALUATIONS AND WORK-FAMILY ENRICHMENT

Abstract

There is growing evidence that organizations can positively influence feelings, perceptions, attitudes, and work behaviors of employees through the creation of more just and fair work environments. Research has shown, for example, that the perception of distributive justice (i.e., the perception of fairness in the distribution of wages, promotions, and rewards) is positively

related to consequences appreciated by organizations. In spite of these results, the current tendency is to go a step beyond the examination of direct effects and begin to explore the mediator/moderator role of perceptions of justice in the relationship between individual differences (e.g., personality or demographic characteristics) and results valuable for both employees and companies (such as job satisfaction, organizational commitment, trust in supervisor, balance between work and family, and similar ones). In line with this trend, the objective of this research was to study whether distributive justice perceptions mediate the relationship between employees' personality traits and feelings of work-family enrichment. With this aim in view, the impact of core self-evaluations (CSE) on feelings of work-family enrichment (WFE) was analyzed. CSE is a higher order latent construct that subsumes four basic personality traits (self-esteem, self-efficacy, emotional stability, and locus of control), and it has been defined as the critical evaluation that people make of their expertise, competence, and capacity.

Keywords: Core Self-evaluations, Work-family Enrichment, Distributive Justice, Explanatory Model.

Referencias Bibliográficas

- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 3–56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, *56*(2), 303-331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Major, D. A. & Morganson, V. J. (2011). Applying industrial–organizational psychology to help organizations and individuals balance work and family. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, *4*(3), 398-401.