

Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral

Relationship between priorities of value and job satisfaction

MARIAM BENEDITO*

TOMÁS BONAVIA**

LUCÍA LLINARES***

Universidad de Valencia. Valencia, España

Resumen

El presente artículo, de tipo descriptivo, pretende analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el sistema de valores de los empleados. Para ello administramos a una muestra de 411 trabajadores españoles una batería de cuestionarios que incluía el Rokeach Value Survey (RVS) de Rokeach para evaluar la prioridad de valores y la escala de satisfacción laboral (CFS 89) para conocer la satisfacción laboral. Los resultados muestran que existen diferencias en las prioridades de valor en función de la satisfacción laboral que sienten los trabajadores. Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados encontrados.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, actitudes, valores, RVS de Rokeach, trabajadores

Abstract

This descriptive article analyzes the relation between the labour satisfaction and the system of values of the employees. A battery of questionnaires that included the Rokeach Value Survey Rokeach's (RVS) to evaluate the priority of values and the scale of labour satisfaction (CFS 89) to know the labour satisfaction was administered to a sample of 411 Spanish workers. The results showed that exist differences in the priorities of value depending on the labour satisfaction that the workers feel. Theoretical and practical implications of the results are discussed.

Keywords: work satisfaction, attitudes, values, Rokeach Value Survey (RVS), workers

RECIBIDO 22 DE JULIO DE 2008 ACEPTADO 22 DE AGOSTO DE 2008

* abenedit@uv.es

** tomas.bonavia@uv.es

*** lucia.llinares@uv.es

Correspondencia: Av. Blasco Ibáñez 21. 46010 (Valencia, España).

LA MAYOR PARTE de la investigación en comportamiento organizacional se ha interesado por el conocimiento de tres actitudes (Robbins, 1998): compromiso con el trabajo, compromiso organizacional y satisfacción laboral. La satisfacción laboral ha sido y es actualmente un tema muy debatido tanto en el campo académico como empresarial y su interés parte de su importancia a un doble nivel: personal y organizacional.

Durante la década de los treinta se iniciaron los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral. Una línea de trabajos analizó sus repercusiones en el mundo organizacional. Desde esta perspectiva se han hallado relaciones con la calidad de vida, el buen estado de ánimo, la salud física y psíquica, el clima laboral, determinadas conductas laborales, etc. (Locke, 1976; Spector, 1997; Fernández & Parávic, 2003). Otra línea de trabajos ha analizado sus determinantes fundamentales. Estos han sido estructurados en los relativos a las características y circunstancias del propio trabajo y las características y circunstancias personales del trabajador. De estas últimas se han destacado aspectos como la propia historia personal, la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, las expectativas, necesidades y aspiraciones, etc. A la luz de los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo (England & Lee, 1974; Hofstede, 1976) existe un interés creciente en el análisis de los valores personales como antecedentes de la satisfacción. Es por ello que se enfatiza la importancia de clarificar las relaciones entre ambos constructos (Bloemer & Dekker, 2003).

La relación de dependencia funcional entre los valores y las actitudes ha sido demostrada empíricamente en abundantes investigaciones (*cf.* Ros, 2001, para una revisión). No ocurre lo mismo con las relaciones entre la satisfacción laboral y el sistema de valores de los trabajadores, en la literatura organizacional esta temática ha recibido poca atención. La mayoría de las investigaciones que se han interesado por esta relación se han centrado mayoritariamente en un tipo de valor muy particular: los valores laborales. Son, pues, pocos los estudios que se han ocupado de analizar el efecto que los valores humanos tienen sobre la satisfacción laboral. De los estudios llevados a cabo sobre esta temática cabe destacar los realizados por George y Jones (1996), Perrewe, Hochwarter y Kiewitz (1999) y Brown (2002). Estos autores hallaron relaciones significativas entre algunas dimensiones de valor (utilizando para ello el Rokeach Value Survey, RVS) y la satisfacción laboral.

Resulta interesante destacar, también, que gran parte de la literatura sobre satisfacción laboral ha señalado las diferencias en los niveles de satisfacción en función de la cultura (Clugston, Howell, & Dorfman, 1997; Kirkman & Shapiro, 2001; Sommer, Bae, & Luthans, 1996). Algunos estudiosos sobre el tema han atribuido estas diferencias a las variaciones en los valores culturales (Dorman & Howell, 1988; Hofstede, 2001; Hui, Yee, & Eastman, 1995, entre otros).

Por lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de clarificar la dependencia funcional entre las prioridades de valor de los trabajadores y su satisfacción laboral, y éste es, pues, el estudio que aquí se presenta. El objetivo del mismo es analizar cómo se relacionan el sistema de valores de una muestra de trabajadores españoles con la satisfacción laboral que experimentan. Ahora bien, para examinar los efectos de los valores en la satisfacción laboral es necesario ponerlos dentro del contexto de un modelo general que incluya la relación entre la satisfacción laboral (considerada como una actitud hacia el trabajo) y los valores culturales.

En este trabajo se tiene como marco teórico de referencia el propuesto por Edwin Locke quien formula una propuesta del conjunto de factores que se relacionan con la satisfacción y el modelo de Rokeach sobre la estructura de las relaciones entre los valores y las actitudes.

Locke (1976, 1984), desde la literatura organizacional, planteó la relación entre los valores y la satisfacción laboral en el mundo organizacional. El autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus percepciones y de sus juicios, especificando mediante un modelo causal cómo estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral (Fernández & Parávic, 2003).

El modelo conceptual de Locke parte de la base que la satisfacción laboral depende de los valores importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo. De hecho, la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto permite el cumplimiento de los valores importantes para la persona siendo estos valores congruentes para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas (Sarella & Paravick, 2002). En su modelo se puede observar cómo las personas perciben los aspectos del trabajo de forma independiente para sentir o no satisfacción con él y a la vez satisfacer otras necesidades que guardan relación con sus necesidades primarias y/o secundarias.

Con mayor nivel de concreción Rokeach (1973) analizó la estructura de las relaciones entre las creencias, el sistema de valores y las actitudes. El primer componente en la estructura son las creencias. La creencia más cercana a la autopercepción de uno mismo es considerada la creencia central (Littlejohn & Foss, 2005). El siguiente componente de la teoría de Rokeach son los valores. Para él los valores son convicciones o creencias, prescriptivas o proscriptivas, estables en el tiempo, de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial es individual o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o su finalidad existencial contraria (Mayton, Ball-Rockeach & Loges, 1994). Con esta definición Rokeach enfatiza el rol central de los valores en la definición de la identidad personal, la autoestima, las actitudes y el comportamiento consciente en general (Pucheu, 2005). Los valores son considerados creencias globales (modos de conducta o estados finales de conducta) y son la base del tercer componente, los procesos actitudinales (Connor & Becker, 2003). Por último, y situadas en la periferia de los valores, las actitudes se plantean como más susceptibles de transformación y más circunscritas en su aplicación. Estas últimas constituyen complejas organizaciones de creencias existenciales, evaluativas, prescriptivas y causales en torno a un objeto o secuencia de eventos (Rokeach, 1973, 1979).

A partir del estado actual de la cuestión descrito anteriormente y con el propósito de establecer la existencia de un determinado perfil de prioridades de valor que resulte particularmente funcional para la satisfacción laboral se llevó a cabo esta investigación.

Debido a la escasa literatura sobre el tema, el presente estudio es de tipo descriptivo. Esto supone que la hipótesis que se plantea se formula de forma exploratoria:

Las dimensiones de valor que resultan relevantes para la satisfacción laboral son diferentes, tanto consideradas globalmente como a partir de sus distintas facetas.

En los distintos ámbitos o aspectos del trabajo que el sujeto evalúa, las demandas pueden ser diferentes y, consiguientemente, lo serán también las conductas que garantizan un funcionamiento adaptativo y una valoración positiva. De esta idea se deduce que las dimensiones de valor que más directamente promuevan una valoración positiva en un ámbito o aspecto determinado podrían ser más importantes para los sujetos que manifiestan una elevada satisfacción en esa faceta laboral concreta. Por ejemplo, si las características propias de la tarea son un componente importante de la satisfacción con el trabajo se esperaría encontrar que los sujetos con mayor grado de satisfacción laboral concedan mayor importancia relativa a los valores de autodirección y autorrealización.

Al mismo tiempo, como la satisfacción laboral del sujeto se deriva de la valoración que hace de diferentes ámbitos y aspectos cuyas demandas de conducta pueden ser independientes y complementarias entre sí, se espera encontrar un perfil coherente y distintivo de valores que se asocie a una mayor satisfacción laboral del sujeto.

Método

Procedimiento

Las empresas que participaron en el estudio fueron seleccionadas aleatoriamente. Una vez realizada la selección se contactó con el equipo directivo de cada una de las empresas seleccionadas y se les solicitó su colaboración. Los trabajadores de las empresas que participaron en el proceso de investigación lo hicieron siempre de forma anónima y voluntaria.

Participantes

La muestra está constituida por 411 trabajadores pertenecientes a empresas de la Comunidad Valenciana de diferentes tamaños, tipos y sectores (industria, servicios, empresas públicas, empresas privadas, etc.). La selección fue realizada de forma aleatoria entre las diferentes empresas de la Comunidad Valenciana.

La muestra estaba compuesta por personas de ambos sexos (45% mujeres) de entre 18 y 65 años. El 27,98% de los sujetos tenían entre 18 y 25 años, el 46,71% entre 26 y 35 años, el 17,52% entre 36 y 50 y el 7,79% entre 51 y 65 años. La edad media de la muestra es de 31,33 años con una desviación típica de 12,41.

Instrumentos

A los trabajadores se les administró un cuestionario, compuesto por dos instrumentos que medían el sistema de valores (el RVS de Rokeach) y la satisfacción laboral (CSF 89).

El primer aspecto analizado en nuestro trabajo es *la satisfacción laboral*. Partimos de la base que la satisfacción laboral es un constructo multidimensional, es decir, que la valoración global del sujeto se deriva de la evaluación que hace a distintos aspectos y ámbitos de su trabajo, evaluaciones que no necesariamente están correlacionadas entre sí (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996). Desde esta perspectiva la existencia de múltiples facetas o aspectos específicos del trabajo pueden ser medidos de forma separada.

El instrumento utilizado CSF 89, (Benedito, Musitu, & Garcia, 1993), consta de 8 ítems (ver Tabla 1) en el que se hace referencia a 6 de las facetas propuestas por Locke

(1976). Este autor distingue entre *eventos o condiciones*, como fuentes de la satisfacción laboral, y *agentes* de la satisfacción laboral (superiores y compañeros de trabajo fundamentalmente). Ahora bien, el autor incluye dentro de los eventos o condiciones que causan la satisfacción laboral tanto factores de naturaleza intrínseca (contenido del trabajo, por ejemplo) como factores extrínsecos (incentivos económicos entre otros).

Los sujetos debían indicar el grado de satisfacción que experimentaban en distintos ámbitos de su trabajo. La escala se contestó utilizando una escala tipo Likert de cuatro puntos que oscilaba entre (4) “nada satisfecho” y (1) “muy satisfecho”. El análisis de fiabilidad del instrumento, medido con el coeficiente alfa de Cronbach, nos indica una buena consistencia interna de la escala (0,8).

En el análisis de componentes principales con rotación Varimax se revela la presencia de tres factores que conjuntamente explican el 68,75% de la varianza de las respuestas. Los ítems que componían el instrumento y la matriz de saturaciones de los componentes rotados se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Matriz de componentes rotados del cuestionario de satisfacción laboral

Matriz de Componentes rotados^a			
	1	2	3
Grado de satisfacción con las funciones propias del trabajo	0,86		
Grado de satisfacción con el contenido del trabajo	0,83		
Grado de satisfacción con la responsabilidad que implica el trabajo	0,76		
Grado de satisfacción con el salario		0,87	
Grado de satisfacción con los incentivos		0,74	
Grado de satisfacción con las condiciones físicas del lugar de trabajo		0,61	
Grado de satisfacción con la relación con los compañeros			0,87
Grado de satisfacción con la relación con el superior inmediato			0,69

Metodo de extracción: Análisis de componentes principales

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

a: La rotación ha convergido en 5 iteraciones

Al primer factor se le denominó *satisfacción con los elementos intrínsecos del trabajo* ya que los tres ítems que puntúan en el factor hacen referencia al interés intrínseco que tiene el trabajo para la persona. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,81. El segundo factor quedó compuesto por aquellos elementos extrínsecos al propio trabajo y que son ajenos a las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo. Por ello se le denominó *satisfacción con los elementos extrínsecos del trabajo*. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,7. El tercer factor estaba compuesto por dos ítems que hacían referencia a las relaciones sociales que se llevan a cabo en el lugar de trabajo. A ello, Locke le denominó *agentes de satisfacción laboral* y en el presente trabajo se mantuvo esta denominación. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,51. Este alfa puede parecer bajo, pero teniendo en cuenta que se obtiene sólo a partir de 2 ítems, puede considerarse adecuado. Por tanto, parece que la descripción de las categorías de Locke (1976) se reproduce en esta muestra ya que los trabajadores diferencian entre la naturaleza de los eventos o agentes que generan su satisfacción.

El cuestionario de valores que se ha utilizado es el propuesto por Rokeach que consta de una lista de 36 frases que hacen referencia a los valores humanos. Los sujetos debían puntuar en cada uno de ellos de 0 a 100 en función de la importancia que tenga

para su vida cada uno de los valores. Para determinar la consistencia interna de la escala se calculó el alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,88. Por tanto, se puede concluir que esta escala, en esta muestra, tiene una alta consistencia interna.

Para analizar la estructura interna del sistema de valores gran parte de los estudios se han basado en la principal distinción señalada por Rockeach (1973): valores finales y valores instrumentales. Los valores finales son aquellos asociados a las finalidades existenciales y los instrumentales son valores que sirven como guías o pautas para el comportamiento. Por ejemplo, “trabajar duro”, un valor del segundo tipo, puede ser un medio para llegar a “ser feliz” o “realizarse”, valores del primer tipo. Otros estudios analizan la estructura de valores y clasifican los valores terminales en personales y sociales, y los instrumentales en de competencia y morales (Weber, 1993). Esta segunda forma de dotar una estructura coherente al sistema de valores también fue propuesta por Rokeach (1973). Una tercera corriente de trabajos nos indica que los valores que aparecen en el RVS son independientes y por ello analizan su importancia e influencia por separado (Arizmendi, Beutler, Shanfield, Crago, & Hagamen, 1985).

Sin embargo, de acuerdo con Debats (1996) y con Kelly y Strupp (1992), estas clasificaciones no resultan del todo satisfactorias ya que la diferenciación entre valores instrumentales y terminales queda demasiado vaga para el propósito del presente estudio, pues carece de la especificidad que se necesita para dibujar el significado de las conclusiones desde los resultados. En segundo lugar, la distinción entre valores personales, sociales, morales y de competencia, ha recibido, tal y como indica el propio Weber (1993), escasa confirmación empírica. En tercer y último lugar, y de acuerdo con autores como Braithwaite y Law (1985), en el presente trabajo se considera que la medición de los valores por el significado independiente de cada uno de los ítems es cuestionable desde las diferencias individuales, ya que puede reflejar variaciones en el uso lingüístico más que variaciones en el interior de los constructos.

Estudios posteriores han llevado a cabo rigurosas investigaciones de la estructura factorial del RVS basándose en la estructura de valores propuesta por Schwarz (1994) (por ejemplo, Feather, 1991; Crosby, Bitner, & Gill, 1990; Shafer, Morris, & Ketchand, 2001). Estos autores encuentran evidencias de que los *valores instrumentales* pueden factorizarse en tres categorías: conformidad (*conformity*), benevolencia (*virtuous*) y autodirección (*self-direction*); y los *valores terminales* pueden agruparse en cuatro factores: seguridad (*security*), hedonismo (*hedonism*), universalismo (*idealism*), y autorrealización (*self-actualization*). Esta clasificación, que sí ha obtenido un claro apoyo empírico, servirá de base en el presente trabajo para analizar la estructura de valores de los trabajadores de nuestra muestra.

Los ítems que definen las dimensiones de valor que arriba se mencionan, junto con los índices de consistencia interna que se han obtenido en la muestra de la investigación que aquí se presenta, quedan de la siguiente forma:

Valores instrumentales. Conformidad: ser alegre, ser limpio, ser obediente, ser educado, y ser responsable. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,78. Benevolencia: ser indulgente, ser servicial, ser honesto, ser cariñoso. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,67. Autodirección: ser ambicioso, ser abierto, ser competente,

ser valiente, ser creativo, ser independiente, ser intelectual, ser equilibrado. El valor “ser lógico” que se incluiría en esta dimensión fue eliminado del cuestionario por un problema de imprenta. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,76.

Valores terminales. Universalismo: mundo agradable, igualdad y libertad. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,6. Seguridad: mundo en paz, seguridad familiar, seguridad nacional. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,7. Autorrealización: realización personal, equilibrio interno, sentirse amado, paz espiritual, respeto hacia uno mismo, amistad verdadera, sabiduría. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,7. Hedonismo: vida cómoda, vida excitante, felicidad, sentir placer, respeto y admiración de los demás. El coeficiente alfa de Cronbach del factor es de 0,6.

Análisis de datos

A los datos obtenidos se les aplicaron los siguientes análisis: para estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el sistema de valores se calcularon los coeficientes de correlación parcial controlando la edad de los trabajadores. Por medio de un análisis cluster, se clasificó a los trabajadores en función de su nivel de satisfacción global. Posteriormente, se realizó una comparación de medias para muestras independientes para comprobar si existían diferencias en las prioridades personales de valor en función de la mayor o menor satisfacción laboral global de los trabajadores. Después, se realizaron cuatro análisis de función discriminante para identificar cuáles son las dimensiones de valor que discriminan en mayor medida entre los trabajadores en función de su nivel de satisfacción laboral, tanto en el plano global como en sus facetas específicas.

Resultados

Correlaciones entre las dimensiones de valor y la satisfacción laboral

En primer lugar, para analizar la influencia recíproca de las prioridades de valor y la satisfacción laboral se calcularon las correlaciones parciales controlando la edad entre la satisfacción laboral y las dimensiones de valor. Se controló la influencia de la edad porque la mayor parte de los análisis realizados, así como otros estudios previos (Rhodes, 1983; Brush, Moch, & Pooyan, 1987), revelaron que la satisfacción laboral varía significativamente en función de la edad de los empleados.

Los resultados, como puede verse por los coeficientes de significación en la Tabla 2, muestran un gran número de correlaciones significativas entre diferentes dimensiones de valor y algunas de las facetas de la satisfacción laboral. Uno de los datos que más sorprende es que la satisfacción derivada de la relación con las personas que conviven en el mundo laboral (agentes de satisfacción laboral), apenas presenta correlaciones significativas con las prioridades de valor, correlacionado únicamente con los valores de conformidad. Esta correlación es negativa pero teniendo en cuenta que la escala que se usó para medir la satisfacción laboral puntuaba de forma inversa, podríamos interpretarlo del modo que sigue: parece que los sujetos que priorizan valores de conformidad como modos de conducta apropiados para comportarse en la vida tienden a estar más satisfechos laboralmente en las relaciones sociales que se producen en el mundo laboral.

La satisfacción con los elementos extrínsecos del trabajo correlaciona significativamente con la conformidad y la benevolencia, si bien el valor de las correlaciones es pequeño y las diferencias de magnitud entre los coeficientes asociados a las diversas

dimensiones de valor son bajas. Ambas correlaciones también son negativas por lo que suponemos que los sujetos que dan prioridad a los valores de conformidad y benevolencia, tienden a estar más satisfechos con los elementos extrínsecos del trabajo.

Tabla 2. Matriz de correlaciones entre dimensiones de valor y facetas de la satisfacción laboral

Variables de control		Satisfacción con los elementos intrínsecos	Satisfacción con los elementos extrínsecos	Agentes de satisfacción laboral
Valores de conformidad	correlación	-,2	-,16	-,13
	p	,0	,0	,02
	gl	354	354	354
Valores de benevolencias	correlación	-,18	-,16	-,07
	p	,0	,0	,19
	gl	354	354	354
Valores de autodirección	correlación	-,18	-,1	-,09
	p	,0	,05	,83
	gl	354	354	354
Valores de universalismo	correlación	,13	,1	,09
	p	,0	,05	,83
	gl	354	354	354
Valores de seguridad	correlación	-,08	-,07	-,04
	p	,16	,18	,51
	gl	354	354	354
Valores de autorrealización	correlación	-,07	-,03	-,02
	p	,21	,55	,7
	gl	354	354	354
Valores de hedonismo	correlación	-,14	-,01	-,07
	p	,03	,8	,18
	gl	354	354	354

En último lugar, se manifiesta con mayor claridad que algunas dimensiones de valor son más relevantes que otras para la satisfacción laboral con los elementos intrínsecos del trabajo. Esta faceta correlaciona negativamente con valores de conformidad, de benevolencia, de autodirección y de hedonismo, y positivamente con valores de universalismo. Parece, pues, que los trabajadores que están satisfechos con el contenido del trabajo que realizan, priorizan valores más conservadores o tradicionales (como la conformidad y la benevolencia), al tiempo que valoran su desarrollo personal al preferir actuar independientemente, sobre todo si obtienen placer para sí mismos por ello, sin que les importe mucho el bienestar por los demás ni su aceptación como iguales.

Clasificación de los sujetos en función de su satisfacción laboral

Con el fin de profundizar en la relación entre las prioridades de valor y el grado de satisfacción laboral, se procedió a la clasificación de los trabajadores en función de su nivel de satisfacción mediante un análisis de conglomerados no jerárquico. Los resultados del análisis cluster (que aparecen en las Tablas 3 y 4) muestran que es la satisfacción con los elementos extrínsecos del trabajo el que diferencia en mayor medida entre grupos. El grupo 1, al que denominamos de *baja satisfacción laboral*, se caracteriza por una escasa satisfacción con los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo así como con la relación con los superiores y compañeros de trabajo (hay que recordar que las puntuaciones

Tabla 3. Estadísticos del análisis cluster

	Conglomerado		Error		F	Sig.
	media cuadrática	gl	media cuadrática	gl		
Satisfacción con los elementos intrínsecos	59,34	1	0,32	405	167,44	0,00
Satisfacción con los elementos extrínsecos	126,61	1	0,29	405	439,80	0,00
Agentes de satisfacción laboral	54,41	1	0,34	405	160,74	0,00

La prueba F sólo debe utilizarse con una finalidad descriptiva puesto que los conglomerados han sido elegidos para maximizar las diferencias entre los casos en diferentes conglomerados. Los niveles críticos no son corregidos, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis de que centros de conglomerados son iguales

Tabla 4. Centros de los conglomerados finales

Centros de los conglomerados finales	Conglomerados	
	1	2
	Satisfacción con los elementos intrínsecos	2,41
Satisfacción con los elementos extrínsecos	3,09	1,96
Agentes satisfacción laboral	2,17	1,43

altas indican baja satisfacción laboral). Por el contrario, el grupo 2, de *alta satisfacción laboral*, se caracteriza por una elevada satisfacción en las tres facetas del trabajo.

Diferencias en las prioridades de valor entre sujetos de alta y baja satisfacción laboral global

Con el interés de seguir profundizando en las relaciones entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral global se realizó una prueba *t* para muestras independientes. Según la perspectiva multidimensional adoptada en este estudio, es factible obtener una media total para la satisfacción laboral a partir de sus facetas constitutivas (además, hacerlo de este modo simplifica considerablemente estos análisis). Sus resultados se presentan en la Tabla 5 e indican que existen diferencias en las dimensiones de conformidad, benevolencia, autodirección y universalismo en función de la satisfacción laboral. Se evidencia cómo el tener una elevada satisfacción laboral global se asocia en mayor medida a valores conservadores (conformidad y benevolencia) y de autodirección. Como se puede observar en la tabla, el universalismo se relaciona con signo contrario a todos los demás valores lo que supone que están más insatisfechos en el trabajo aquellos que conceden mayor prioridad a valores como la igualdad, la libertad o la búsqueda de un mundo agradable.

Tabla 5. Diferencia de medias entre sujetos con alta y baja satisfacción

	Prueba de muestras independientes		
	t	gl	sig. (bilateral)
Valores de conformidad	-3,17	385,9	,00
Valores de benevolencia	-2,53	402	,01
Valores de autodirección	-2,53	402	,01
Valores de universalismo	1,98	403	,05
Valores de seguridad	-1,32	403	,19
Valores de autorrealización	-0,58	403	,56
Valores de hedonismo	-0,20	403	,84

las prioridades de valor. El análisis discriminante, que se realizó introduciendo como predictores las dimensiones de valor, dio como resultado una función estadísticamente significativa. La capacidad de clasificación de esta función es del 59,4%. En la Tabla 6 se presenta la matriz de la estructura y en la Tabla 7 los centroides de los grupos.

Sin embargo, la prueba *t* sólo muestra la relación que las dimensiones de valor tienen con la alta o baja satisfacción laboral global cuando se consideran independientemente unas de otras. Dado que las diversas dimensiones de valor están significativamente correlacionadas entre sí, un análisis de función discriminante puede ofrecer una panorámica más adecuada de las diferencias entre ambos grupos en

En las tablas se puede constatar que existen diferencias en las prioridades de valor en función de la satisfacción laboral y que dichas diferencias siguen un patrón coherente. Los valores que promueven la conformidad con las normas tradicionales, la benevolencia, la seguridad y la autodirección, sobre todo, puntúan positivamente en el factor. Los valores finales de universalismo puntúan negativamente. Así pues parece que los valores con una orientación conservadora a la hora de comportarse y situarse en el mundo a nivel general tienen mayor poder para distinguir entre empleados más satisfechos y menos satisfechos. También parece que el universalismo como prioridad de valor, que pretenden la aceptación de los otros como iguales y el interés por su bienestar, se asocia a una mayor insatisfacción laboral. El resto de prioridades de valor no parecen ser tan decisivas.

Así pues y a modo de conclusión podría afirmarse que, los análisis de función discriminante muestran que la priorización o diferente valoración de unas dimensiones de valor frente a otras, condiciona la actitud que un empleado tiene con respecto a su trabajo y los sentimientos y emociones que se generan asociados a ellas. Si observamos los coeficientes estandarizados parece que las dos dimensiones de valor que mayor poder discriminante tienen son la benevolencia y la conformidad. La búsqueda de valores universalistas tiende a asociarse con una escasa satisfacción laboral. El sentido de los coeficientes estructurales nos indica que los valores más conservadores y tradicionales, aquellos que se nos han transmitido como garantes de una sociedad ordenada y adecuada para la convivencia, promueven una actitud más favorable al trabajo; mientras que conceder mayor relevancia a los valores de trascendencia, como los universalistas, tiende a generar sentimientos de desencanto con el propio trabajo, quizá por la imposibilidad de poder alcanzar los ideales deseados en el trabajo desempeñado.

Discusión y conclusiones

La satisfacción laboral es un concepto que se ha trabajado mayoritariamente desde el ámbito de las organizaciones. En él se ha estudiado su relación con diversas variables de ese contexto. Sin embargo, ha sido bastante menos analizado desde una perspectiva psicosocial. Desde esta perspectiva, el trabajo que se presenta en este artículo ahonda en el estudio de la satisfacción laboral concibiéndola como un elemento importante de la identidad personal.

Al igual que cualquier otra actitud, la satisfacción laboral se relaciona con el sistema de valores de las personas. Un conjunto de trabajos que han estudiado la relación entre la satisfacción y los valores se centran, de forma específica y restrictiva, en los valores “laborales”. Dejan, pues, a un lado la vinculación de la satisfacción laboral con las prioridades de valor de los sujetos y, por tanto, no dotan a sus trabajos de una perspectiva global de la persona. Es una línea de trabajos que no integran la satisfacción en el conjunto de la identidad personal. Frente a esas investigaciones, de corte organizacional, nuestro estudio aporta una nueva visión al analizar las relaciones existentes entre la satisfacción laboral y el sistema de valores de la persona.

Tabla 6. Coeficientes estructurales de la función discriminante entre sujetos de alta y baja satisfacción laboral global

Matriz de estructura	
	Función 1
Valores de conformidad	0,62
Valores de benevolencia	0,51
Valores de autodirección	0,51
Valores de universalismo	-0,40
Valores de seguridad	0,27
Valores de autorrealización	0,11
Valores de hedonismo	0,04

Correlación intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas variables ordenadas por el tamaño de la correlación con la función

Tabla 7. Centroides de los grupos de alta y baja satisfacción laboral global

Funciones de los centroides de los grupos	
Satisfacción en función de análisis cluster	Función 1
Baja satisfacción laboral	-0,21
Alta satisfacción laboral	0,30

Funciones discriminantes canónicas tipificadas evaluadas en las medias de los grupos

Otra línea de trabajos se centran en comprobar si el logro o no logro de los valores que la persona anhela, en lo esencial valores finales, influye en determinados aspectos laborales, entre ellos, los niveles de satisfacción (George & Jones, 1996; Perrewe *et al.*, 1999). Estos trabajos no distinguen entre los diferentes valores finales que estudian ya que los tratan como un todo homogéneo, a diferencia de lo que se ha realizado en este estudio. La investigación ha demostrado que no todos los valores pueden considerarse por igual y que la mera distinción entre valores instrumentales y finales no es suficiente (Schwarz, 1994). Por lo tanto, conviene buscar agrupaciones coherentes de valores que nos ofrezcan informaciones más específicas con las que analizar en mayor profundidad las relaciones que mantienen estos constructos (Feather, 1991; Crosby *et al.*, 1990; y Shafer *et al.*, 2001). Ésta es precisamente la aportación principal del presente trabajo.

Los datos extraídos de este estudio indican algunos aspectos importantes de las relaciones que mantienen la satisfacción laboral y el sistema de valores de una persona y nos sugieren pautas para continuar analizando esta relación. En primer lugar, los resultados muestran que existe relación entre la satisfacción laboral y el sistema de valores. Si tomamos como marco de referencia la división establecida por Rokeach (1973) entre valores instrumentales y valores finales, de los datos presentados se desprende que los trabajadores más satisfechos conceden una mayor importancia a los valores instrumentales (conformidad, benevolencia y autodirección). Por otra parte, parece que la insatisfacción laboral se asocia en mayor medida a un valor final: el universalismo.

Lo primero que cabe resaltar es, pues, que los valores instrumentales se asocian fuertemente con los niveles de satisfacción que experimentan los empleados. La relación con los valores terminales o finales es, en general, más débil. Los valores instrumentales sirven como guías para el comportamiento, están por tanto más vinculados a la realidad del día a día, también en el trabajo, mientras que los valores terminales están próximos a la finalidad existencial del ser humano, más alejados en consecuencia del devenir cotidiano. Por todo ello, los empleados más satisfechos son aquéllos que valoran positivamente llegar a ser alegres, limpios, obedientes, educados y responsables, así como indulgentes, serviciales, honestos y cariñosos. También están más satisfechos en la medida en que ser ambiciosos, abiertos, competentes, valientes, independientes, intelectuales y equilibrados son valores importantes para ellos. Estos últimos valores coinciden en gran parte con los valores de competencia propuestos por Crosby *et al.* (1990) y Weber (1990). Así pues, parece que los valores más conservadores y aquéllos relativos al desarrollo personal se relacionan a una mayor satisfacción laboral, mientras que aquellas personas que priorizan valores finales que promueven la aceptación de los otros como iguales y se interesan por su bienestar tienden a sentirse más insatisfechos en su trabajo.

Esto es, aquellos trabajadores que dan prioridad en su sistema de valores a la búsqueda de un mundo agradable y a un mayor grado de igualdad y libertad (lo que se ha denominado, siguiendo a Shafer *et al.*, 2001, como universalismo), tienen más probabilidad de mostrar niveles de satisfacción laboral bajos. Según la teoría de la discrepancia (Locke, 1984) para que se produzca satisfacción laboral, el contexto laboral debe atender a las necesidades y valores de los trabajadores. La satisfacción/insatisfacción es, pues, el resultado de una discrepancia entre las necesidades y valores del empleado y lo que realmente obtiene del mundo laboral. En este sentido, George y Jones (1996) han mostrado evidencias de que el logro de los valores para una persona es un precursor de su

satisfacción laboral y no al revés. Desde esta perspectiva, valorar el universalismo en un mundo laboral caracterizado por una estructura burocrática en donde no prima la igualdad y justicia social en sus interacciones parece inducir a la insatisfacción.

El resto de valores terminales no tienen el mismo grado de influencia en la satisfacción laboral, lo que merece algún tipo de comentario. Aspirar a vivir en un mundo en paz con elevados niveles de seguridad familiar y nacional, no parece que tenga que relacionarse efectivamente con la satisfacción laboral, pues pertenecen a dominios claramente diferenciados. Tal vez la seguridad familiar podría mantener cierta relación, pero ésta no sería elevada en ningún caso.

Sin embargo, valores tales como la búsqueda de la propia realización personal, el equilibrio interno, la paz espiritual, el sentirse amado, el respeto hacia uno mismo, la amistad verdadera o la sabiduría, sí son valores que sorprende que no tengan relación con la satisfacción laboral. Sin duda ambos constructos se encuentran a distinto nivel de análisis de la realidad, precisamente ésta es una de las aportaciones de este artículo frente a otros trabajos anteriores que estudiaban la relación existente entre satisfacción laboral y valores laborales. No parece por tanto que las organizaciones propicien cambios en la satisfacción laboral de las personas que consideran estos valores importantes, o si se prefiere, no parece que los empleados que conceden relevancia a estos valores de autorrealización, ni tampoco aquellos que los valoran en menor medida, obtengan distinto resultado en sus niveles de satisfacción.

Lo mismo ocurre con el hedonismo (atendiendo los resultados del análisis de función discriminante). Aspirar a una vida cómoda y excitante, a la felicidad, al placer, al respeto y a la admiración de los demás, tampoco provoca diferencias en el grado de satisfacción que alcanzan unas personas y otras. Sin embargo, *a priori* cabría pensar que satisfacción y hedonismo son dos conceptos estrechamente relacionados. Los datos del presente trabajo parecen desmentirlo apuntando más bien a que el mundo del trabajo y la vida personal, tal vez no siempre se refuerzan mutuamente. Tal y como indica Rodríguez-Molina (2005) parece que cada vez se cuestiona más el trabajo como forma de realización personal. Cada vez en mayor medida el ámbito en donde se define, se materializa, donde se construye el hombre actual es en el ámbito del consumo. No importa pues mucho la satisfacción personal en el contexto laboral. De hecho, se ha llegado a afirmar que las personas se consideran satisfechas si únicamente trabajan por la simple razón de no estar paradas, porque esto les garantiza un acceso más amplio al consumo.

Por otro lado, el dato evidente de que se investiga únicamente con dos variables, satisfacción y valores, puede reducir el campo explicativo. Las teorías más recientes de la satisfacción laboral, al igual que la teoría de la discrepancia propuesta por Locke (1984), plantean la compleja dinámica de efectos interactivos recíprocos que mantiene la satisfacción en el trabajo y los demás aspectos del comportamiento laboral. Quizá la escasa relación que parecen tener en este estudio determinados dominios de valor con la satisfacción, pueda ser debida, entre otras razones, o a una falta de sensibilidad del cuestionario que los mide o a la necesidad de atender a ese compendio de factores que interactúan para generar una actitud favorable o desfavorable hacia el trabajo. Es sabido también que los valores de las personas, aunque presentan bastante estabilidad, no son fijos. Las prioridades de valor están afectadas, entre otras variables, por los procesos de

socialización laboral, apreciándose cambios en las jerarquías de valor a través de las distintas etapas de socialización laboral por las que atraviesa cada empleado (Gracia, Martín, Rodríguez, & Peiró, 2001). De forma similar, variables como el sexo, la edad, el estatus laboral, el puesto de trabajo o el tipo de contrato podrían estar mediatizando a lo largo del tiempo la relación existente entre la satisfacción laboral y las prioridades de valor y por ello trabajos que controlaran el efecto enmascarador de estas variables podrían ser igualmente interesantes. Esto requiere, para estudios posteriores, la utilización de instrumentos y/o metodologías más específicas.

En este apartado de discusión y conclusiones se han ido apuntando diferentes líneas de investigación futura a tenor de lo encontrado en este estudio. Finalmente, cabría añadir que el presente trabajo es un estudio exploratorio en el que se pretende realizar un primer acercamiento a este tema desde esta nueva perspectiva. Ésta puede ser una interesante y productiva línea de investigación en la que la realización de estudios longitudinales y la utilización de metodologías cualitativas podría permitir apreciar mejor esta compleja red de relaciones.

Referencias

- Arizmendi, T. G., Beutler, L. E., Shanfield, S., Crago, M., & Hagaman, R. (1985). Client-therapist value similarity and Psychotherapy outcome: A microscopic analysis. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 22, 16-21.
- Benedito, M. A., Musitu, G., & Garcia, J. F. (1993). *La comunicación y el conflicto en las organizaciones: instrumentos de evaluación*. Valencia: Nau Llibres.
- Bloemer, J. & Dekker, D. (2003). Effects of personal values on customer satisfaction: An empirical test of the value percept disparity model and the value desconfirmation model. *Working Paper Series on Research in Relationship Management*. Extraído el día 12 de octubre de 2006 desde <http://www.nsm.kun.nl>.
- Braithwaite, V. A. & Law, H. G. (1985). Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach Value Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 250-263.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. M. Peiró & F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: La actividad laboral en su contexto*, 344-394. Madrid: Síntesis.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156.
- Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (1997, Agosto). Examining organizational commitment across cultural dimensions. Ponencia presentada en el National Academy of Management Meeting, Boston.
- Connor, P. E. & Becker, B. W. (2003). Personnel value systems and decision-making styles of public managers. *Public Personnel Management*, 32, 155-180
- Crosby, L. A., Bitner, M. J., & Gill, J. D. (1990). Organizational structure of values. *Journal of Business Research*, 20, 123-134.
- Debats, D. L. (1996). *Meaning in life. Psychometric, clinical and phenomenological aspects*. Extraído el 9 de septiembre, 2006 de <http://Doeserver.ub.rug.nl/eldoc/dis/ppsw/inhoud.html>.
- Dorman, P. W. & Howell, J. P. (1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management*, 3, 127-150.

- England, G. W. & Lee, R. (1974). The relationship between managerial values and managerial success in the United States, Japan, India and Australia. *Journal of Applied Psychology*, 59, 411-419.
- Feather, N. T. (1991). Human values, global self-esteem and belief in a just world. *Journal of Personality*, 59, 83-107.
- Fernández, B. & Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, IX (2), 57-66.
- George, J. M. & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology*, 81, 318-325.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217.
- Hofstede, G. (1976). Nationality and espoused values of managers. *Journal of Applied Psychology*, 61, 184-155.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences* (2ª ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hui, C. H., Yee, C., & Eastman, K. L. (1995). The relationship between individualism-collectivism and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 276-282.
- Kelly, T. A. & Strupp, H. H. (1992). Patient and therapist values in psychotherapy: perceived changes assimilation, similarity, and outcome. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60, 34-40.
- Kirkman, B. L. & Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: the mediating role of employee resistance. *Academic of Management Journal*, 44, 557-569.
- Littlejohn, S. W. & Foss, K. A. (2005). The communicator. En *Theories of Human Communication. Part II* (pp. 79-80). Toronto: Thomson Wadsworth.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Walls (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley and Sons.
- Mayton, D. M. II, Ball-Rockeach, S. J., & Loges, W. E. (1994): Human values and social issues: an introduction. *Journal of Social Issues*, 50, 1-8.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, Ch. (1999). Value attainment: an explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Pucheu, A. (2005). Notas sobre la cultura organizacional. Extraído el 12 de octubre, 2006 de <http://Cepsuc.cl/apuntes/Laboral/Pucheu>.
- Rhodes, S. R. (1983) Age-related differences in work attitudes and behavior: a review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez Molina, T. (2005). La ambivalencia del concepto trabajo en las sociedades postfordistas. *Salud de los Trabajadores*, 13, 45-49.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding Human Values*. New York: The Free Press.
- Ros, M. (2001). Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico. En M. Ros & V. V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 79-99). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sarella, L. H. & Paravick, T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia y Enfermería*, 8 (2), 37-48.
- Schwarz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19-45.

- Shafer, W. E; Morris, R. E. & Ketchand, A. A. (2001). Effects of personal values on auditors' ethical decisions. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 14, 254-277.
- Sommer, S. M., Bae, S., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on korean employees. *Human Relations*, 49, 977-993.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. EEUU: Sage Publication.
- Weber, J. (1990). Managerial value orientations: a typology and assessment. *International Journal of Value Based Management*, 3, 37-54.
- Weber, J. (1993). Exploring the relationship between personal values and moral reasoning. *Human Relations*, 46, 435-463.

