

Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias

Effects of job characteristics on job satisfaction, organizational commitment and absenteeism in health care organizations

R. Zurriaga, J. Ramos, V. González-Romá; B. Espejo y A. Zornoza
Universidad de Valencia

RESUMEN

El presente estudio parte del Modelo de Características del Puesto (JCM, Hackman y Oldham, 1980). En una muestra de 932 trabajadores de diferentes puestos de trabajo del Servicio Valenciano de Salud, se analiza la capacidad predictora de cinco características del puesto de trabajo (variedad, identidad de tareas, significación de tareas, autonomía y feedback del puesto) y del potencial motivador del puesto de trabajo (MPS, calculado a partir del Job Diagnostic Survey) sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el absentismo. Asimismo, se estudia si las variables competencia en el puesto y necesidad de crecimiento personal ejercen un efecto modulador de las relaciones entre las características del puesto y los resultados del trabajo. Los análisis de regresión modulada realizados muestran que las características del puesto presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, pero no con el absentismo. No obstante, las características del puesto predicen una proporción muy reducida de la varianza del compromiso organizacional. Sólo la autonomía del puesto y el MPS predicen una proporción sustancial de la varianza de la satisfacción laboral. Además, la necesidad de crecimiento personal no modula la relación entre las características del puesto y los resultados del trabajo. En cambio, la competencia en el puesto sí ejerce un papel modulador de la relación entre las características del puesto con la satisfacción laboral, y en algún caso, con el compromiso organizacional. Cuanto más positivas son las características del puesto, mayor es la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabaja-

dores, en especial de aquellos que se sienten más competentes en su puesto de trabajo.

Palabras clave: Características del puesto de trabajo, satisfacción laboral, compromiso organizacional, absentismo.

ABSTRACT

Taking as a starting point the Job Characteristics Model (Hackman and Oldham, 1980), this study aims to test the predictive power of five labour characteristics and the motivational potential score (MPS) of jobs in areas of job satisfaction, organisational commitment and absenteeism. The paper also considers whether or not two variables (i.e. job competence and individual need growth strength) play a moderating role in the relationships between job characteristics and work performance. The sample was made up of 932 workers of the Valencian Regional Public Health Care System. Results show that some job characteristics and MPS significantly predict job satisfaction and organisational commitment, but not absenteeism. Nevertheless, only a small part of variance in organisational commitment is explained by job characteristics. Job competence seems to play a moderating role in the relationships between job dimensions and work performance. This is not the case in the need for individual growth. Therefore, the more positive their perception of job characteristics, the higher the job satisfaction and organisational commitment of the employees, especially of those who feel most competent at work.

Keywords: Job characteristics, job satisfaction, organisational commitment, absenteeism.

Unidad de Investigación en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT)
Dpto. Psicología Social. Facultad de Psicología. Avda. Blasco Ibañez, 21. 46010 Valencia

Revista de Psicología Social Aplicada Vol 10, n°3, 2.000

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de organizaciones sanitarias han sido considerados como un grupo ocupacional que experimenta altos niveles de experiencias del trabajo de carácter negativo, como absentismo, abandono, estrés y "burnout". Como predictores de estos resultados negativos del trabajo se han considerado distintas variables, entre ellas las características del puesto de trabajo.

El modelo de características del puesto (Job Characteristics Model, JCM) propuesto por Hackman y Oldham (1975, 1976, 1980), considera cinco características principales del puesto (variedad de destrezas, identidad de las tareas, significación de las tareas, autonomía y feedback del puesto), que influyen en tres estados psicológicos críticos (experiencia de significación del trabajo, experiencia de responsabilidad por los resultados del trabajo y conocimiento de los resultados del trabajo), estados que a su vez afectan a los resultados o experiencias resultantes del trabajo (en concreto, la satisfacción laboral y el absentismo). Adicionalmente, Hackman y Oldham proponen tres factores que moderan las relaciones entre las características del puesto y las experiencias resultantes del trabajo. Los tres moduladores son las habilidades y competencias del trabajador, su necesidad de crecimiento y logro, y la satisfacción con el contexto de trabajo. Por último, el modelo establece que las cinco características principales del puesto se pueden combinar en un único índice de potencial motivador (motivational potential score, MPS), que refleja el potencial global del puesto para influir en los sentimientos y conductas de los individuos.

El modelo afirma que la fuerza de la necesidad de crecimiento de un empleado será crítica para determinar como una persona responde a un puesto alto en potencial motivador. Se espera que los empleados con mayor necesidad de crecimiento personal y mayor auto-dirección en el trabajo sean más capaces de apreciar y respondan más positivamente a las crecientes oportunidades de logro personal ofrecidas por estos puestos. El modelo también establece que cuando un puesto es alto en potencial motivador, los empleados estarán más satisfechos con la naturaleza de las tareas y con las oportunidades que tienen para aprender y crecer personalmente en su trabajo.

Investigaciones y meta-análisis realizados sobre el JCM (Fried y Ferrus, 1987) han confirmado el efecto mediador de los estados psicológicos críticos en las relaciones entre las características del puesto y las experiencias resultantes del trabajo, pero no existe una evidencia clara acerca de qué características específicas del puesto están relacionadas con qué estados psicológicos en concreto, ni cuántas de estas variables están relacionadas con los resultados del trabajo. Por ello, es el presente estudio se han excluido los estados psicológicos críticos.

La investigación empírica muestra resultados que apoyan la relación entre las características del puesto y las respuestas de los empleados (absentismo, satisfacción, y compromiso organizacional) sugeridas por el JCM. Estudios

previos (Hackman y Lawler, 1971) encontraron una relación positiva entre las características del puesto y la satisfacción laboral en los empleados con mayor necesidad de crecimiento personal. También se han encontrado correlaciones significativas entre las características del puesto y la satisfacción laboral en estudios de meta-análisis (Fried y Ferris, 1987; Loher et al. 1985). Posteriormente, Spector y Jex (1991) encontraron que las características del puesto correlacionaban significativamente con la satisfacción laboral. Todos estos resultados parecen indicar que los trabajadores que están más satisfechos con su trabajo perciben sus puestos con mayor potencial motivador según las características consideradas por el modelo de Hackman y Oldham.

Respecto al absentismo, los resultados son inconsistentes. Algunos resultados parecen apoyar la relación propuesta por el JCM, entre las características del trabajo y el absentismo (Fried y Ferris, 1987), mientras que otros meta-análisis muestran una relación débil entre esas variables (Farrell y Stamm, 1988), y en otros estudios no aparece ninguna relación (Spector y Jex, 1991).

En relación al compromiso organizacional, la relación entre varias características del puesto y el compromiso se ha estudiado en diversos estudios: Steers (1977) y Koch y Steers (1978) encontraron que la identidad de tareas y el desafío en el puesto estaban relacionados con el compromiso organizacional; Bateman y Straser (1984) encontraron correlaciones positivas entre compromiso organizacional y el potencial motivador (MPS). Sin embargo, como indican Mathieu y Zajac (1990), no se han propuesto modelos teóricos para explicar esa relación. Algunos meta-análisis que estudian empíricamente la validez del JCM han proporcionado un marco de referencia para examinar las relaciones entre las características del puesto y el compromiso organizacional (Fried y Ferris, 1987; Loher et al. 1985; Spector, 1985). Así, el meta-análisis realizado por Mathieu y Zajac (1990) encontró una correlación positiva media entre la variedad de destrezas y el compromiso, y una correlación positiva pequeña entre autonomía y compromiso. En cambio una variable más general sobre el alcance del puesto (generalmente el promedio de los componentes del JCM) presentaba una relación más alta y más consistente que los componentes antes citados.

En este estudio, se compara la capacidad predictora del MPS con el de las diferentes características del puesto, en tres resultados del trabajo. Además, se trata de analizar el efecto modulador de dos variables, las competencias para el desempeño del puesto y la necesidad de crecimiento personal, consideradas por separado. Con el propósito de aportar evidencia empírica sobre el Modelo de Características del Puesto, se han seguido las siguientes directrices:

-evaluar la capacidad predictora de las características del puesto sobre diferentes resultados del trabajo

- probar si las competencias para el puesto y la necesidad de crecimiento personal modulan las relaciones entre las características del puesto y los resultados del trabajo
- excluir los estados psicológicos críticos como variables mediadoras
- comparar la capacidad predictora de las características del trabajo y del MPS sobre los resultados del trabajo
- estudiar todos estos aspectos en una muestra heterogénea que incluya diferentes categorías laborales.

MÉTODO

Muestra.

La muestra está formada por 932 trabajadores del Servicio Valenciano de Salud (SERVASA) seleccionados al azar. Estos trabajadores desempeñan diferentes puestos que pueden agruparse en cuatro categorías: médicos (22,6% de la muestra), enfermeras (33,3% de la muestra), auxiliares sanitarios (14,9% de la muestra), personal de mantenimiento (14,4%) y otras ocupaciones (14,7%). El 60,6% de la muestra está formada por mujeres, frente al restante 39,4% que está formada por hombres. El porcentaje de mujeres supera al de hombres en todas las categorías profesionales consideradas. La media de edad de la muestra es de 41,2 años, la experiencia en el puesto es de 7,2 años y la antigüedad en el Sistema Público de Salud es de 14,5 años. Los estudios realizados, varían mucho entre submuestras, oscilando entre graduado escolar a estudios universitarios.

Variables.

Las variables dependientes del estudio son la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el absentismo. Las variables independientes son las cinco características definidas por Hackman y Oldham (1980): variedad de destrezas, significación del trabajo, identidad de las tareas, autonomía en el puesto y feedback del puesto, además de la puntuación global de potencial motivador del puesto (MPS). Las variables moduladoras consideradas son la competencia para el puesto y la necesidad de crecimiento personal. En la tabla 1 aparecen los resultados descriptivos de todas las variables consideradas.

La **satisfacción laboral** se midió a través de un inventario de 22 ítems que exploran diferentes facetas del puesto de trabajo (turno de trabajo, supervisión, compañeros, promoción, incentivos, condiciones de trabajo, autonomía, tareas y contenido del puesto, etc.). El cuestionario fue desarrollado para este estudio y la escala de respuesta incluye cinco alternativas, desde "1. Muy insatisfecho" hasta "5. Muy satisfecho".

Tabla 1
Resultados descriptivos de las variables del estudio.

Variable	Nº Ítems	Rango	Media	S. D.	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	22	1-5	3.10	0.60	0.86
Compromiso Organizacional	3	1-5	3.66	0.99	0.82
Absentismo (nº de episodios)	-	0-7	0.64	1.03	-
Absentismo (log of nº de episodios)	-	Min=0 Max=2.0 8	0.36	0.49	-
Competencia en el puesto	3	1-5	4.54	0.55	0.79
Necesidad de crecimiento personal	3	1-5	4.36	0.76	0.82
Variedad de destrezas	3	1-5	3.54	0.95	0.59
Identidad de tareas	3	1-5	3.38	0.92	0.58
Significación de tareas	3	1-5	4.21	0.72	0.54
Autonomía en el puesto	3	1-5	3.42	0.91	0.64
Feedback del puesto job	3	1-5	3.39	0.90	0.58
MPS (potencial motivador)	-	1-125	45.74	23.36	-

El **compromiso organizacional** fue medido a través de la medida desarrollada por O'Reilly y Chatman (1986), con una escala de cinco alternativas de respuesta. En los análisis se utilizó la media de los tres ítems.

El **absentismo** fue medido a partir de las bases de datos del departamento de personal de la organización en la que trabaja la muestra. Se incluyeron tanto las ausencias voluntarias como las involuntarias, y las ausencias motivadas por baja médica (certificadas por un médico) de más de dos días de duración. El índice de absentismo utilizado fue el logaritmo del número de episodios de ausencia en los últimos 18 meses. Se trata, por tanto de una medida de frecuencia de ausencias.

Las **características del puesto** fueron evaluadas a través de la versión española del Job Diagnostic Survey (Hackman y Oldham, 1980). Cada una de las cinco características del puesto (variedad de destrezas, significación del trabajo, identidad de las tareas, autonomía en el puesto y feedback del puesto) incluye tres ítems con una escala de cinco alternativas de respuesta. La puntuación del potencial motivador del puesto (MPS) se calculó como índice producto, tal como describen Hackman y Oldham:

$$MPS = [(variedad + significación + identidad)/3] \times autonomía \times feedback$$

La **competencia para el puesto** fue evaluada a través de la escala de tres ítems elaborada por Warr (1990), con cinco alternativas de respuesta.

La necesidad de crecimiento personal se midió a través de la escala de tres ítems y cinco alternativas de respuesta, elaborada por Lawler y Hackman (1975).

Procedimiento

Para comprobar su la capacidad predictiva de las características del puesto sobre las variables dependientes varia en función de la competencia para el puesto y la necesidad de crecimiento personal, se realizaron análisis de regresión modulada. En primer lugar, se analizan las relaciones entre la variable criterio y los predictores. En segundo lugar, se añade al ecuación anterior la variable moduladora como un predictor añadido. Finalmente, se incluye el término de interacción entre el predictor y la variable moduladora.

- (1) $y = a + b_1x$
- (2) $y = a + b_1x + b_2z$
- (3) $y = a + b_1x + b_2z + b_3xz$

Si los resultados de (3) difieren de los resultados de (2) y (1), que no difieren entre ellos, la variable z puede considerarse una variable moduladora. Sin embargo, si (2) y (3) no difieren entre sí, pero difieren de (1), la variable z puede considerarse un predictor (que tiene un efecto directo sobre el criterio) en lugar de una variable moduladora. El procedimiento habitual es realizar las tres ecuaciones secuencialmente, y comparar sus resultados en términos de incremento de varianza explicada (R^2). Para evitar los problemas derivados de la alta correlación entre las variables y el término de interacción entre ellas, Arnold (1982) sugiere modificar (3). Así, se calcula el término de interacción excluyendo la varianza predicha por cada una de las variables incluidas en la interacción de la siguiente forma:

- $$xz = a + c_1x + c_2z$$
- $$x' = x - c_1$$
- $$z' = z - c_2$$
- (4) $z'x' = (x - c_1) * (z - c_2)$
 - (5) $y = a + b_1x + b_2z + b_3(x - c_1) * (z - c_2)$

Así, en lugar de utilizar el término de interacción en la ecuación (3), se utiliza el término derivado en la ecuación (4) para evitar colinealidad entre las variables incluidas en la ecuación, utilizándose como última ecuación de la serie la ecuación (5). Utilizando de manera secuencial las tres ecuaciones descritas (1, 2 y 5), se realizaron dos series de análisis de regresión moduladas para cada una

de los tres variables dependientes (satisfacción laboral, compromiso organizacional y absentismo). La primera serie se realizó con la variables "competencia para el puesto" como moduladora, mientras que la segunda serie se realizó con la variable "necesidad de crecimiento personal". En cada serie se incluyeros seis regresiones moduladas distintas, incluyendo cada uno de los predictores por separado (las cinco características del puesto y el potencial motivador del puesto (MPS)). En los análisis se consideró estadísticamente significativo el término de interacción a partir del nivel de confianza $p < 0.10$.

RESULTADOS

La tabla 2 muestra los resultados de los análisis de regresión modulada para la variable dependiente satisfacción laboral, la tabla 3 muestra los resultados de los análisis para la variable compromiso organizacional, y la tabla 4 los resultados para la variables absentismo. En las tres tablas, la primera columna muestra la varianza explicada por la característica del puesto correspondiente (ecuación 1), la segunda columna indica la varianza explicada por la característica del puesto y la variable moduladora introducida como predictor (ecuación 2), y la tercera columna indica la varianza explicada por la característica del puesto, la variable moduladora como predictora, y la interacción entre ambas (ecuación 5).

En el caso de las relaciones entre las características del trabajo y la satisfacción laboral, se observa que cuatro de las características del puesto y el potencial motivador (MPS) predicen positiva y significativamente la satisfacción laboral. Estas relaciones parecen estar moduladas por la competencia para el puesto, pero no por la necesidad de crecimiento personal. La predicción de la satisfacción laboral predicha por las características del puesto mejora cuando incluimos la competencia para el puesto como variable moduladora en el caso de la variedad, la autonomía, el feedback del puesto y el MPS. En el caso de la significación de las tareas, sólo predice la satisfacción laboral cuando se considera la competencia para el puesto como variable moduladora. En cambio, en el caso de la identidad de tareas, la competencia para el puesto parece tener un efecto directo en vez de modulador. De esta forma, cuanto mayor es la puntuación en las características del puesto y el MPS, mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores, pero esa relación es mayor entre los trabajadores que se perciben competentes en su trabajo. Por el contrario, la necesidad de crecimiento personal sólo mejora la predicción de la satisfacción laboral en el caso del MPS: cuanto mayor es el MPS, mayor es la satisfacción laboral entre los trabajadores con alta necesidad de crecimiento.

Tabla 2
Análisis de regresión modulada: características del puesto sobre satisfacción laboral

Predictor	Ecuación	(1) VI	(2) VI+VM	(3) VI+VM+VI*V M	Efecto
Variable moduladora= Competencia en el puesto					
Variedad de destrezas		0.020	0.044	0.047	VI, Mod.
Identidad de tareas		0.076	0.090	0.091	VI, MV
Significación de tareas		0.002	0.023	0.027	Mod.
Autonomía en el puesto		0.176	0.189	0.194	VI, Mod.
Feedback del puesto job		0.064	0.076	0.083	VI, Mod.
MPS (potencial motivador)		0.155	0.161	0.162	VI
Variable moduladora= Necesidad de crecimiento personal					
Variedad de destrezas		0.020	0.021	0.021	VI
Identidad de tareas		0.076	0.077	0.078	VI
Significación de tareas		0.002	0.004	0.004	Ninguno
Autonomía en el puesto		0.176	0.179	0.179	VI
Feedback del puesto job		0.064	0.065	0.067	VI
MPS (potencial motivador)		0.155	0.158	0.162	VI, Mod.

VI=Efecto significativo de la variable independiente
VM=Efecto significativo de la variable moduladora como predictor (efecto directo)
Mod. =Efecto significativo de la variable moduladora (término de interacción ecuación(5)).

En la tabla 3 se observan relaciones significativas entre el compromiso organizacional y la identidad de tareas, la autonomía, el feedback del puesto y el MPS. Las relaciones están moduladas por la competencia para el puesto en el caso de la identidad de tareas, el feedback del puesto y el MPS, de manera que las relaciones entre las características del puesto y el compromiso organizacional son mayores entre los trabajadores que se perciben competentes en su puesto. Cuando consideramos las otras dos características del puesto, la variedad y la significación de las tareas, la competencia parece tener un efecto directo más que modulador. En el caso de la autonomía, tanto ésta como la competencia para el puesto muestran un efecto directo sobre el compromiso organizacional. Por el contrario, la variable necesidad de crecimiento personal no modula ninguna de las relaciones entre características del puesto y el compromiso organizacional.

Tabla 3
Análisis de regresión modulada: características del puesto sobre compromiso organizacional

Predictor	Ecuación	(1) VI	(2) VI+VM	(3) VI+VM+VI*V M	Efecto
Variable moduladora= Competencia en el puesto					
Variedad de destrezas		0.002	0.035	0.036	VM
Identidad de tareas		0.026	0.055	0.069	VI, MV, Mod.
Significación de tareas		0.003	0.033	0.035	MV
Autonomía en el puesto		0.038	0.064	0.065	VI, MV
Feedback del puesto job		0.026	0.051	0.064	VI, MV, Mod.
MPS (potencial motivador)		0.048	0.071	0.078	VI, Mod.
Variable moduladora= Necesidad de crecimiento personal					
Variedad de destrezas		0.002	0.003	0.004	Ninguno
Identidad de tareas		0.026	0.027	0.027	VI
Significación de tareas		0.003	0.004	0.004	Ninguno
Autonomía en el puesto		0.038	0.038	0.038	VI
Feedback del puesto job		0.026	0.026	0.028	VI
MPS (potencial motivador)		0.048	0.048	0.048	VI

VI=Efecto significativo de la variable independiente
VM=Efecto significativo de la variable moduladora como predictor (efecto directo)
Mod. =Efecto significativo de la variable moduladora (término de interacción ecuación(5)).

Tabla 4
Análisis de regresión modulada: características del puesto sobre absentismo

Predictor	Ecuación	(1) VI	(2) VI+VM	(3) VI+VM+VI*V M	Efecto
Variable moduladora= Competencia en el puesto					
Variedad de destrezas		0.002	0.004	0.004	Ninguno
Identidad de tareas		0.001	0.003	0.003	Ninguno
Significación de tareas		0.000	0.002	0.003	Ninguno
Autonomía en el puesto		0.003	0.005	0.009	Mod.
Feedback del puesto job		0.000	0.003	0.003	Ninguno
MPS (potencial motivador)		0.006	0.009	0.013	VI, Mod.
Variable moduladora= Necesidad de crecimiento personal					
Variedad de destrezas		0.002	0.003	0.004	Ninguno
Identidad de tareas		0.001	0.002	0.004	Ninguno
Significación de tareas		0.000	0.002	0.002	Ninguno
Autonomía en el puesto		0.003	0.004	0.007	Ninguno
Feedback del puesto job		0.000	0.002	0.002	Ninguno
MPS (potencial motivador)		0.006	0.006	0.007	VI

VI=Efecto significativo de la variable independiente
VM=Efecto significativo de la variable moduladora como predictor (efecto directo)
Mod. =Efecto significativo de la variable moduladora (término de interacción ecuación(5)).

Finalmente, sólo el MPS predice la frecuencia de ausencias en el trabajo. Cuanto mayor es el alcance del puesto (mayor potencial motivador), menor es el

número de episodios de absentismo. Esta relación está modulada por la competencia para el puesto, de manera que el MPS predice mayor varianza del absentismo para los trabajadores que se sienten competentes en su trabajo. Además, la autonomía en el puesto sólo predice el absentismo cuando se incluye la competencia en el puesto como modulador. Como en casos anteriores, la necesidad de crecimiento personal no modula ninguna de las relaciones entre características del puesto y frecuencia de las ausencias en el trabajo.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos se pueden realizar diversos comentarios acerca de la validez del Modelo de Características del Puesto (JCM) y de la revisión crítica realizada en la introducción del presente estudio. En primer lugar, destacan las relaciones existentes entre las características del puesto y diversos resultados del trabajo. En segundo lugar, se concluye la conveniencia de utilizar el MPS como un indicador que resume las cinco dimensiones del puesto. En tercer lugar, se comenta el efecto directo o modulador de las variables competencia para el puesto y necesidad de crecimiento personal. Finalmente se comentarán las limitaciones del presente estudio.

Respecto a la primera cuestión, las relaciones entre las características del puesto y los tres resultados del trabajo aquí considerados es débil. Las características del puesto no tienen un efecto directo sobre el absentismo indicando que los modelos de "withdrawal" (abandono) sobre el absentismo deben incluir otras variables que no sean las características del puesto para explicar porqué las personas que se sienten mal en su trabajo lo abandonan temporalmente. El MPS mejora ligeramente la predicción de la frecuencia de ausencias, pero la varianza explicada queda por debajo del 1%. Esto significa que ni las cinco características del puesto por separado, ni el potencial motivador del puesto contribuyen a explicar de forma relevante las ausencias del trabajo. El compromiso organizacional muestra algunas relaciones débiles con alguna de las características del puesto (identidad de las tareas, autonomía y feedback del puesto), pero la varianza explicada no supera el 4%. El MPS muestra un ligero aumento en la varianza explicada, llegando al 5% de la varianza del compromiso organizacional. En el caso de la satisfacción laboral, las características del puesto predicen una mayor proporción de varianza. La única característica no relacionada con la satisfacción es la significación de las tareas. Aunque cuatro de las características del puesto y el MPS muestran relaciones significativas con la satisfacción laboral, sólo la autonomía (18%) y el MPS (15%) explican una parte sustancial de la varianza de la satisfacción en la presente muestra.

Respecto a la segunda cuestión, puede considerarse que el potencial motivador del puesto (MPS) constituye una medida comprensiva que resume

correctamente las diferentes características del puesto. El MPS muestra una capacidad predictora superior a la de las características del trabajo consideradas por separado, en la predicción del absentismo y el compromiso organizacional. Así pues, parece un índice de las dimensiones del puesto muy útil, allí donde no se hayan establecido hipótesis específicas. Sin embargo, en el caso de la satisfacción laboral la autonomía en el puesto muestra mayor capacidad predictora que el MPS. Parece ser que las restantes dimensiones del puesto no explican varianza en satisfacción a la explicada por la autonomía. Al margen de estas consideraciones, tanto las características del puesto como el MPS explican una reducida proporción de la varianza en el caso del absentismo y el compromiso organizacional, por lo que en estos casos parece poco relevante discutir las preferencias por las características del puesto por separado o por el MPS.

En general, las relaciones entre las características del puesto y los resultados del trabajo son débiles. Aunque el Modelo de Características del Puesto plantea efectos modulares para las variables competencia en el puesto y necesidad de crecimiento personal, los resultados obtenidos en este estudio sólo muestran pequeños incrementos en la varianza explicada por la competencia en el puesto. Hackman y Oldham (1980) establecieron que las características del puesto tendrían un mayor efecto sobre los estados psicológicos críticos y sobre los resultados del trabajo en aquellas personas que se sintieran con mayor competencia para el puesto y mayor necesidad de crecimiento personal. Sin embargo, en la presente muestra la necesidad de crecimiento personal no tiene ningún efecto sobre la relación entre características del puesto y resultados del trabajo. Tan sólo en una de las 18 regresiones realizadas (MPS sobre satisfacción laboral) la necesidad de crecimiento personal muestra un efecto modulador estadísticamente significativo. En cambio, la competencia en el puesto incrementa en muchos casos la varianza explicada por las características del puesto en los resultados actitudinales del trabajo, como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El incremento es significativo, lo que supone que la competencia en el puesto ejerce un efecto modulador en esa relación. No obstante, a pesar de ese efecto modulador, la proporción de varianza explicada sigue siendo baja, salvo en el caso de la autonomía en el puesto como predictor de la satisfacción laboral. En el caso del compromiso organizacional, la competencia en el puesto parece tener un doble efecto, como variable moduladora y como predictor de efecto directo. Con respecto al absentismo, la competencia en el puesto parece tener un efecto modulador en dos casos, pero la varianza explicada finalmente queda por debajo del 1%. Es probable que la realización de análisis de regresión en muestras segmentadas por la variable "competencia en el puesto" pudiera llevar a coeficientes de regresión más altos para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. De todas formas, los efectos moduladores de la competencia en el puesto van en la dirección esperada.

Finalmente, conviene considerar distintas limitaciones del presente estudio. En primer lugar, una de las variables principales en el modelo de Hackman y Oldham, la motivación interna, no se ha considerado en el presente estudio. En cambio, se ha incluido otra variable, el compromiso organizacional, que no estaba directamente especificada en el modelo (JCM). Aunque se asume que actúa en el mismo modo que otros resultados del trabajo, no puede rechazarse la validez del modelo de características del puesto a causa de la débil relación entre características del puesto y el compromiso organizacional. En segundo lugar, la investigación sobre absentismo ha mostrado diversos problemas relacionados con la medida de las ausencias en el trabajo y su validez. En el presente estudio, no se puede asegurar que tales problemas se hayan solucionado con éxito. Sólo se ha considerado una medida de frecuencia de ausencias, rechazando la duración de las mismas precisamente por la falta de validez mencionada en investigaciones previas. Pero la naturaleza del índice de absentismo utilizado aquí no está libre de críticas. Se requieren mejores registros de las ausencias para mejorar nuestro conocimiento sobre el absentismo, pero mientras tanto, las medidas existentes no permiten una predicción más precisa. En tercer lugar, la comparación entre submuestras es una cuestión interesante que no se ha explorado en este estudio. La heterogeneidad de los puestos incluidos en esta investigación permite extender las consideraciones sobre los efectos encontrados. Los estudios previos han mostrado relaciones significativas entre características del puesto y resultados del trabajo en ocupaciones específicas. Las muestras que incluyen categorías laborales diferentes, sugieren que esos resultados pueden ser generalizables. Pero comparando diferentes puestos podría identificarse para qué categorías profesionales la relación entre dimensiones del puesto y los resultados del trabajo son más potentes. Sin embargo, esta cuestión excede el alcance del presente estudio. Por último, puede producirse un cierto sesgo por el hecho de que toda la muestra del estudio procede del sector público. Por ejemplo, podría esperarse un cierto grado de compromiso organizacional del carácter público de la organización, en especial cuando el empleo es escaso, al margen de la naturaleza del puesto. En el mismo sentido, las reglas y estándares de asistencia al trabajo pueden ser más permisivas en ciertas áreas del sector público, produciendo que el papel de las características del puesto sea menos importante en la predicción de las ausencias. Futuros estudios deberían atender a estas limitaciones y contribuir a explicar la influencia de las características del puesto sobre los resultados del trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnold, H. J. (1982): Moderator variables: A clarification of conceptual, analytic and psychometric issues. *Organizational Behavior and Human Performance*, 29, 143-174.
- Bateman, T.S. y Straser, S. (1984): A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 95-112.
- Farrell, D. y Stamm, C.L. (1988): Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 3, 221-227.
- Fried, Y. y Ferris, G.R. (1987): The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-332.
- Hackman, J.R. y Lawler, E.E. (1971): Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975): Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976): Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980): *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Koch, J.D. y Steers, R.M. (1978): Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Loher, B.T.; Noe, R.A.; Moeller, N.L. y Fitzgerald, M.P. (1985): A meta analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 280-289.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990): A review and Meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 197-194.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986): Organizational Commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Spector, P. E. (1985): Higher-order need strength as a moderator of the job scope-employee autonomy relationships. A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 119-127.

- Spector, P.E. y Jex, S.M. (1991): Relations ob job characteristics from multiple data source with employee affect, absence, turnover intentions and health. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1, 46-53.
- Steers, R.M. (1977): Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Warr, P. (1990): The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

The Job Demands-Control Model, Parental Status and Gender: A Longitudinal Study¹

Modelo Demandas-Control, Estado Parental y Género: un estudio longitudinal

Isabel Rodríguez, M^a Jesús Bravo, Francisco Gracia y José M^a Peiró
Universidad de Valencia

ABSTRACT

The Job-Demands-Control model (Karasek, 1979) has been criticized of being too simplistic. One of these criticisms refers to not take into account the family sphere of worker, which can play an important role in that process. Specifically, it has been suggested that parenthood is one of the factors that should be incorporated in that model. The present study tackles this issue and tests an expanded JDC-model, which incorporates parental status, in a longitudinal multi-national study among 542 (171 men and 371 women) administrative personnel from Belgium, England, Spain, Italy and Israel. Hierarchical moderated regression showed a significant three-way interaction (demands x control x parental status) on the change in psychological distress both for men and women. However, the prediction of the JDC-model, which posits that control has a buffering effect on psychological distress, is only supported for women with children. Control is especially important in this case because it allows them to reconcile job and family demands

Keywords: Job-Demands-Control Model, Parental Status, Gender, Job Stress

RESUMEN

El modelo demandas-control (Karasek, 1979) ha sido criticado por ser demasiado simple. Una de tales críticas hace referencia al hecho de no considerar la esfera familiar del trabajador, la cual puede jugar un importante papel en el proceso del estrés. Concretamente, se ha sugerido que el estado parental es uno de los factores que se deberían incorporar en dicho modelo. El presente estudio recoge dicha sugerencia y pone a prueba un modelo que incorpora los elementos del modelo demandas-control, así como el estado parental, en un estudio longitudinal realizado con 542 jóvenes administrativos (171 hombres y 371 mujeres) procedentes de Bélgica, Gran Bretaña, España, Italia e Israel. El análisis de regresión jerárquica modulada llevado a cabo muestra un efecto significativo de la interacción de las demandas laborales, el control y el estado parental sobre el cambio en el estrés psicológico de hombres y mujeres. Sin embargo, la predicción realizada por el modelo demandas-control, que señala que el control tiene un efecto amortiguador sobre el estrés psicológico, únicamente recibe apoyo en el caso de las mujeres con hijos. El control es especialmente importante en este caso debido a que permite reconciliar las demandas laborales y familiares.

Palabras clave: modelo demandas-control, estado parental, género, estrés laboral.

Isabel Rodríguez. Departamento de Psicología Social. Universidad de Valencia. Av. Blasco Ibáñez 21, 46010 Valencia. E-mail Isabel.Rodriguez@uv.es

¹ This research is part of the WOSY-project. The WOSY-International Research Team is composed of the following researchers: Prof. P. Coetsier and Prof. R. Claes (Univ. Gent, Belgium), Prof. A. Lancry and Prof. H. Touzard (Univ. Paris, France), Prof. J. Feij (Univ. Amsterdam, The Netherlands), Prof. I. Harpaz (Univ. Haifa, Israel), Prof. G. Sarchielli and Prof. M. Depolo (Univ. Trent and Bologna, Italy), Prof. J. Correia Jesuino (Univ. Lisbon, Portugal), Prof. M. Banks and Prof. B. Parkinson (Univ. Sheffield, UK), Prof. A. Ruiz Quintanilla (Technical Univ. Berlin, Germany), Prof. W. Whitely (Univ. Oklahoma, USA) and Prof. J. M. Peiró (Univ. Valencia, Spain).