

VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

## **Identificación organizacional, liderazgo transformacional, confianza en el supervisor y flexibilidad laboral.**

Omar, Alicia, Salessi, Solana, Vaamonde, Juan Diego y Gabini, Sebastián.

Cita:

Omar, Alicia, Salessi, Solana, Vaamonde, Juan Diego y Gabini, Sebastián (2015). *Identificación organizacional, liderazgo transformacional, confianza en el supervisor y flexibilidad laboral*. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-015/410>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/epma/S7B>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CONFIANZA EN EL SUPERVISOR Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Omar, Alicia; Salessi, Solana; Vaamonde, Juan Diego; Gabini, Sebastián  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Argentina

---

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue examinar el impacto de las prácticas de trabajo flexible, las percepciones del supervisor como un líder transformacional y la confianza que despierta entre sus seguidores, sobre el desarrollo de la identificación organizacional (IO). La verificación empírica se realizó sobre una muestra de 257 trabajadores de seis empresas argentinas que brindan a sus empleados la posibilidad de flexibilizar sus horarios y/o su agenda de trabajo. Análisis de regresión múltiple jerárquica mostraron que: (1) la confianza en el supervisor medió completamente las relaciones entre percepciones de liderazgo transformacional y la IO por afinidad; (2) la confianza en el supervisor medió parcialmente las relaciones entre las percepciones de liderazgo transformacional y la IO por imitación; (3) la flexibilidad laboral moderó (en este caso, aumentó) la interacción entre la confianza en el supervisor y la IO por imitación. Conclusiones: el liderazgo transformacional afecta indirectamente la IO vía la confianza que despierta entre sus seguidores, en tanto que la interrelación entre la confianza y la IO está moderada por las prácticas de trabajo flexible. Se presentan las implicancias teóricas y prácticas de estos hallazgos y se señalan las fortalezas y debilidades del trabajo realizado.

## Palabras clave

Flexibilidad laboral, Confianza, Liderazgo transformacional, Identificación organizacional

## ABSTRACT

ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TRUST IN THE SUPERVISOR, AND JOB FLEXIBILITY

The objective of this research was to examine the impact of flexible work practices, perceptions of the supervisor as a transformational leader, and trust he/she inspires among his/her followers on the development of organizational identification (OI). The empirical verification was carried out on a sample of 257 workers in six Argentinean companies that offer to their employees the possibility of flexible schedules and/or flexible work agenda. Hierarchical multiple regression analyses showed that: (1) trust in the supervisor fully mediated the relationship between perceptions of transformational leadership and the OI by affinity; (2) trust in the supervisor partially mediated the relationship between perceptions of transformational leadership and OI by imitation; (3) labor flexibility moderated (in this case, increased) the interaction between trust in the supervisor and the OI by imitation. In other words, perceptions of transformational leadership indirectly affect via OI the amount of trust in the supervisor, while the relationship between trust and OI is moderated by flexible working practices. The theoretical and practical implications of these findings are presented, along with the strengths and weaknesses of the work performed.

## Key words

Job flexibility, Trust in the supervisor transformational, Leadership Organizational identification

## BIBLIOGRAFÍA

- Boehm, S. A., Dwertmann, D., J.G. Bruch, H., & Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *Leadership Quarterly*, 26(2), 156-171. doi: 10.1016/j.leaqua.2014.07.012
- Conchie, S. M., Taylor, P. J., & Donald, I. J. (2012). Promoting safety voice with safety-specific transformational leadership: The mediating role of two dimensions of trust. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 105-115. doi: 10.1037/a0025101
- Goodwing, V. L., Whittington, J., Lee W. J., Murray, B., & Nichols, T. (2011). Moderator or mediator? Examining the role of trust in the transformational leadership paradigm. *Journal of Managerial Issues*, 23(4), 409-425. doi: 10.1037/t03624-000
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: The role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17, 66-73. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00941.x
- Loi, R., Chan, K., & Lam, L. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 87(1), 42-61. doi: 10.1111/joop.12028
- McEvily, B., Perrone, V., & Zaheer, A. 2003. Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14, 91-103.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Xenikou, A. (2014). The cognitive and affective components of organizational identification: The role of perceived support values and charismatic leadership. *Applied Psychology: An International Review*, 63(4), 567-588. doi: 10.1111/apps.12001
- Zhu, W., Newman, A. Miao, Q., & Hooke, A. (2013). Revisiting the mediating role of trust in transformational leadership effects: Do different types of trust make a difference? *Leadership Quarterly*, 24(1), 94-105. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.08.004.