

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Virtudes organizacionales, compromiso y satisfacción laboral.

Lupano Perugini, María Laura.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura (2016). *Virtudes organizacionales, compromiso y satisfacción laboral*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/372>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/bDe>

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>.

VIRTUDES ORGANIZACIONALES, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Lupano Perugini, María Laura
CONICET - Universidad de Palermo. Argentina

RESUMEN

El presente trabajo se basa en la Psicología Organizacional Positiva. Estudios previos demostraron la influencia de virtudes organizacionales (e.g. dignidad, respeto, perdón, etc.) sobre los niveles de satisfacción y performance laboral de empleados (e.g. Cameron, Brighth & Caza, 2004). Sobre la base de dichos antecedentes se propone analizar la relación entre virtudes organizacionales (apoyo y respeto, significado e inspiración, perdón) y los niveles de compromiso organizacional (afectivo, calculativo, normativo) y satisfacción laboral. Participaron 564 empleados (288 hombres, 281 mujeres); edad promedio: 36,85 años (DE = 11,7). La mayoría residía en Buenos Aires (95,8%). Para la recolección de datos se empleó: Escala de virtudes organizacionales (Cameron, Mora, Leutscher & Calarco, 2011; Lupano Perugini, 2016); Escala de compromiso organizacional (Omar, 2005) y una escala de satisfacción laboral diseñada ad hoc. Los resultados muestran relación entre las variables analizadas. Los valores más altos se obtuvieron entre la virtud significado e inspiración con compromiso afectivo ($r = 0,52^{**}$) y con el total de satisfacción ($r = 0,55^{**}$). Esto demuestra la importancia que reviste que los empleados perciban que su organización les da importancia e inspira en su trabajo para que se sientan apegados a dicha organización y satisfechos con su labor.

Palabras clave

Virtudes organizacionales, Compromiso, Satisfacción

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL VIRTUES, COMMITMENT AND JOB SATISFACTION
This work is based on Positive Organizational Psychology. Previous studies have shown the influence of organizational virtues (dignity, respect, forgiveness) on levels of job satisfaction and employee performance (e.g. Cameron, Brighth & Caza, 2004). Based on that background it is proposed to analyze the relationship between organizational virtues (support and respect, meaning and inspiration, forgiveness) and levels of organizational commitment (affective, calculative, normative) and job satisfaction. Participated 564 employees (288 male, 281 female); average age: 36,85 years (DE = 11,7). The majority resided in Buenos Aires (95,8%). For data collection was used: Organizational Virtues Scale (Cameron, Mora, Leutscher & Calarco, 2011; Lupano Perugini, 2016), Organizational Commitment Scale (Omar, 2005) and a Job Satisfaction scale designed ad hoc. The results show relationship between the analyzed variables. Meaning and inspiration had the strongest correlation with affective commitment ($r = 0.52^{**}$) and total satisfaction ($r = 0.55^{**}$). This demonstrates that if employees perceive that their organization gives them importance and inspires them on their work, they feel attached to that organization and satisfied with their work.

Key words

Organizational virtues, Commitment job, Satisfaction

BIBLIOGRAFÍA

- Bright, D. S. & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building Ethical, Virtuous Organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12. DOI: 10.1177/0021886312473574
- Cameron, K.S., Brighth, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24. DOI: 10.1177/0002764203260209
- Cameron, K.S., Mora, C., Leutscher, T. & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of applied Behavioral Science*, 47, 266-308. DOI: 10.1177/0021886310395514
- Lupano Perugini, M.L (2016). Validación de una escala de virtudes organizacionales. Manuscrito enviado para su evaluación.
- Lupano Perugini, M.L (2014). Organizaciones Positivas, un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 60(4), 277-284.
- Lupano Perugini, M.L. (2014). Positive Psychological Assessment in Latin America. En: Castro Solano A. (Ed.), *Positive Psychology in Latin America* (pp. 37-60). New York: Springer.
- Omar, A. & Urteaga, A. F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372