

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.

De las prácticas de gerenciamiento a la satisfacción laboral. Las percepciones de justicia como mecanismo explicativo.

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

Cita:

Salessi, Solana, Omar, Alicia y Vaamonde, Juan Diego (2016). *De las prácticas de gerenciamiento a la satisfacción laboral. Las percepciones de justicia como mecanismo explicativo. 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/000-044/374>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/8Zc>

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>.

DE LAS PRÁCTICAS DE GERENCIAMIENTO A LA SATISFACCIÓN LABORAL. LAS PERCEPCIONES DE JUSTICIA COMO MECANISMO EXPLICATIVO

Salessi, Solana; Omar, Alicia; Vaamonde, Juan Diego

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina

RESUMEN

La evidencia muestra que las prácticas de gerenciamiento de los recursos humanos impactan sobre la satisfacción laboral de los empleados. Prácticas que estimulan la comunicación franca, así como las que denotan preocupación por el empleado suelen aparecer más asociadas con la satisfacción que aquellas orientadas a la competitividad y a la rígida división de tareas. Sin embargo, estas relaciones pueden verse modificadas por acción de (in)justicias en el lugar de trabajo. El objetivo del presente estudio fue analizar, precisamente, si las percepciones de justicia organizacional actúan como mediadoras en las relaciones entre las prácticas de gerenciamiento y la satisfacción de los trabajadores. Se estudió una muestra por disponibilidad de 557 empleados (297 varones y 260 mujeres) de empresas públicas y privadas santafesinas. Análisis de ecuaciones estructurales mostraron la existencia de un mecanismo de mediación parcial por parte de las percepciones de justicia (distributiva, procedimental, interpersonal e informacional). Vale decir que cuando éstas ingresaron al modelo, aportaron porcentajes adicionales a la explicación de la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos dejan abierta la posibilidad para la exploración de vías alternativas (compromiso, identificación organizacional, pasión por el trabajo, y similares) que podrían contribuir a explicar otras porciones significativas de la satisfacción laboral.

Palabras clave

Prácticas de gerenciamiento, Satisfacción laboral, Justicia organizacional, Trabajadores, Modelo de mediación

ABSTRACT

FROM MANAGEMENT PRACTICES TO JOB SATISFACTION.
PERCEPTIONS OF JUSTICE AS EXPLANATORY MECHANISM

Evidence shows that human resource management practices impact on employees' job satisfaction. Practices that encourage open communication as well as those that denote concern for the employee usually appear more associated with job satisfaction than practices oriented to competitiveness and to the rigid division of tasks. However, these relationships can be modified by (in)justices in the workplace. In light of this evidence, the aim of this study was to analyze whether perceptions of organizational justice act as mediators in the relationship between management practices and employees' job satisfaction. A convenience sample of 557 employees (297 men and 260 women) of public and private companies was studied. Structural equation analyses showed the existence of a partial mediation mechanism through justice perceptions (distributive, procedural, interpersonal and informational). In other words, when justice perceptions entered the model, they provided additional percentages to the explanation of job satisfaction. Our findings leave open the possibility for the future exploration of alternative

variables that could contribute to explaining other significant portions of job satisfaction (e.g., commitment, organizational identification, passion for work, among others).

Key words

Management practices, Job satisfaction, Organizational justice, Workers, Mediation model

BIBLIOGRAFÍA

- Butts, M., Casper, W., & Yang, T. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 1-25. doi: 10.1037/a0030389
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*, 199-236. doi: 10.1037/a0031757
- Hantula, D. A. (2015). Job satisfaction: The management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management, 35*(1/2), 81-94. doi: 10.1080/01608061.2015.1031430
- Sahin, S. (2013). Mediator role of organizational justice in the relationship between learning organization and organizational commitment. *International Journal of Academic Research Part B, 5*(6), 57-67. doi: 10.7813/2075-4124.2013/5-6/B.11