

Aspectos Disposicionales, Personalidad y Afectos, su Relación con Satisfacción Laboral

Perez Vilar, Pablo Sebastian ^{*a} y Azzollini, Susana ^a

^a Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina.

Avances y Desafíos en Neuropsicología

Resumen

Este trabajo presenta los resultados obtenidos de una revisión bibliográfica de 388 artículos científicos relacionados con la satisfacción laboral, publicados entre los años 2000 y 2010. En el mismo, se presentan las conclusiones de distintas investigaciones que señalan la importancia de los aspectos disposicionales, personales y afectivos en la Satisfacción Laboral. La mayoría de los autores reconoce la importancia de los aspectos personales en el constructo pero sostienen que no explican en su totalidad las diferencias individuales (Ilies & Judge, 2002). La bibliografía revisada señala cierta correspondencia entre aspectos disposicionales y el mencionado constructo, junto con la relación positiva entre distintos aspectos de la personalidad y los estados afectivos con la satisfacción laboral.

Palabras claves:

Satisfacción Laboral; Personalidad; Afectos; Organización.

Recibido el 21 de Agosto de 2012; Recibido la revisión el 13 de Octubre de 2012; Aceptado el 15 de Octubre de 2012

Abstract

Dispositional Aspects, Personality and Affects, its relationship with Satisfaction at Work: This paper presents the results of the literature review of 388 papers related to job satisfaction, published between 2000 and 2010. In this it shows the conclusions of different research of the importance of the dispositional, personal and emotional aspects in job satisfaction. The majority of authors recognizes the importance of these aspects in the construct, but argues that they did not entirely explain individual differences (Ilies & Judge, 2002).

The revised literature notes certain correspondence between dispositional aspects and the aforementioned construct, together with the positive relationship between different aspects of the personality and affective states with job satisfaction.

Key Words:

Job Satisfaction; Personality; Affects; Organization.

1. Introducción

Según Martínez Caraballo (2007), en el mundo de los negocios se afirma que la satisfacción de los empleados se ha convertido en una de las principales prioridades corporativas de los últimos años. Por otra parte, Podsakoff, MacKenzie, Paine y Bacharach (2000), luego de una revisión bibliográfica, señalan que la satisfacción laboral ha sido frecuentemente estudiada como antecedente del comportamiento de los públicos organizacionales definido como “el comportamiento individual que es discrecional, no directamente o explícitamente reconocido por el sistema de recompensa formal, y que en el conjunto promueve el funcionamiento eficaz de la organización” (Organ, 1988: 4); mientras que Rowden (2002) señala que es

una variable independiente esencial que puede guiar el comportamiento de los empleados y afectar el funcionamiento de la organización.

Si bien actualmente no existe acuerdo sobre la definición de la satisfacción laboral, distintos autores (e.g. McCormick & Ilgen, 1980; Peiró, 1984; Robbins, 1998) coinciden en definir a la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo o también como “las actitudes positivas hacia su trabajo cuando es tangible y/o las recompensas intangibles que satisfacen sus expectativas” (Gallagher Tuleya, 2007: 158). Por otra parte, Sempane, Rieger, y Roodt, (2002) afirman que el constructo es el resultado de las percepciones y evaluaciones que el individuo tiene sobre su trabajo, las

* Enviar correspondencia a: Perez Vilar, P. S.
E-mail: pablospv@hotmail.com

cuales se ven influidas por circunstancias particulares de la persona y, de allí la importancia de señalar aquellos aspectos individuales que según las investigaciones impactan en la satisfacción laboral.

Esta importancia de la influencia de la satisfacción con el trabajo en la vida de los individuos cobra relevancia si se considera que los individuos a quienes no les gusta su trabajo experimentan efectos negativos sobre su salud física y psicológica (Spector, 1997); mientras que otros autores (e.g., Begat, Ellefsen & Severinsson, 2005; Faragher, Cass & Cooper, 2005; Findler, Wind & Mor Barak, 2007; Luthans, 2002; Robbins, Peterson, Tedrick, & Carpenter, 2003) han destacado que los empleados con altos niveles de satisfacción tienden a experimentar mejor salud mental, salud o bienestar general y satisfacción con la vida. Además, Rode (2004), luego de tres décadas de investigación, ha aportado sólida evidencia de que la satisfacción con el trabajo desborda (spills over) o influye sobre la satisfacción con la vida en general.

En lo que refiere específicamente a los individuos, más allá de las variables organizacionales, distintas investigaciones han relacionado los aspectos más íntimos de los sujetos con la satisfacción laboral. En este sentido, Blau (1999) señala que existen varios trabajos científicos que analizan el papel del carácter o los efectos disposicionales sobre la satisfacción laboral. Asimismo, Judge y Larsen (2001) subrayan cómo las variables personales moderan y median la relación entre los estímulos del entorno y constructos como la satisfacción con el trabajo.

Es particularmente en la última década que se han desarrollado un importante número de investigaciones que relacionan la satisfacción laboral con algunos rasgos de la personalidad (Dormann, Fay, Zapf & Frese, 2006; Foulkrod, Field & Brown, 2010; Ilies & Judge, 2003; Judge, Heller & Mount, 2002; Roberts, Caspi & Moffitt, 2003;) y los aspectos afectivos ya sea como estado o rasgo (Dormann & Zapf, 2001; Judge & Ilies, 2004; Kaplan, Warren, Barsky & Thoresen, 2009; Niklas & Dormann, 2005). Considerando la relevancia de estos temas para la psicología tanto individual como organizacional, y que las revisiones bibliográficas son de suma importancia “debido al incremento del número de las publicaciones científicas, lo que impide a los investigadores y especialistas poder leer toda la información publicada por razones de accesibilidad a las numerosas revistas, la falta de tiempo y su excesivo costo” (Cué Brugueras, Díaz Alonso, Díaz Martínez & Valdés Abreu, 2008, s/n) es que resulta pertinente la realización de este trabajo.

2. Método

Se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Para ello, se procedió a una búsqueda exploratoria por internet en el buscador Google Académico (<http://scholar.google.com.ar>) y en la base de datos SciELO, utilizando como criterio de búsqueda las palabras “satisfacción laboral” además de los homónimos en inglés “job satisfaction” y “work satisfaction” en el título de trabajos publicados durante el período ya indicado. Al respecto resulta necesario señalar que si bien en el Thesaurus of Psychological Index Terms de la American Psychological Association (2007) se recomienda la utilización del término “job satisfaction”, existen investigaciones que utilizan indistintamente el término recomendado y “work satisfaction”. Se utilizó el mismo criterio de búsqueda en las bases de datos WilsonWeb, EbscoHost y OvidSP.

La selección de los artículos, que forman parte de este trabajo, se hizo mediante la lectura de cada uno de los resúmenes de los mismos y la unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los artículos que cumplió con los siguientes criterios:

2.1. Criterios de inclusión

Los límites establecidos en el proceso de búsqueda de los artículos sólo se refieren al año de publicación (2000-2010) y a cada par de palabras de búsqueda (3 pares, 6 palabras), no estableciéndose otros límites. Para proceder a la indagación de los artículos se escribió cada par de palabras de búsqueda y los resultados se filtraron según el período de publicación, obteniendo así los artículos completos que fueron descargados en el formato publicado o las referencias (autor, título, revista, año de publicación) y el resumen de cada una de las investigaciones, que fueron grabados en formato de texto.

Los artículos seleccionados fueron aquellos que poseían en el título del artículo los pares de palabras mencionados y cuyos resultados analizaron u obtuvieron relaciones entre la satisfacción laboral y otros constructos.

Se incluyeron los trabajos publicados en revistas con referato, tanto en formato impreso como online, escritos originalmente en (o traducidos al) inglés y/o castellano.

En el caso de los constructos o instrumentos de medición que fueran referidos a bibliografía anterior al período mencionado, se recurrió a ellos con el objetivo de ampliar la información en relación con el artículo analizado.

2.2. Criterios de exclusión

Se excluyeron aquellos trabajos a los cuales no se pudo acceder a los textos completos por razones económicas o de acceso a las bases de datos consultadas.

También se descartaron aquellos que no pertenecían específicamente al área de interés de la psicología organizacional, prefiriendo los divulgados en revistas con mayor factor de impacto y/o aquellos publicados con fecha más actual y con mayor descripción y referencias teóricas de los conceptos e instrumentos utilizados.

2.3. Criterios de eliminación

Se descartaron aquellos trabajos que sólo evaluaban la Satisfacción laboral en una determinada población, como por ejemplo el trabajo Meeusen, van Dam, van Zundert y Knape (2010) "Job satisfaction amongst Dutch nurse anaesthetists: the influence of emotions on events" donde solo se midió la satisfacción laboral y a partir de allí se extrajeron conclusiones válidas solo para la población evaluada.

Se eliminaron los artículos repetidos que se identificaron con diferentes palabras de búsqueda y los trabajos de replicación de resultados o que obtuvieron resultados similares utilizando la misma metodología y/o instrumento en el mismo tipo de población de otros trabajos ya escogidos.

Una vez aplicados los distintos criterios, la muestra del corpus inicial quedó conformada por 388 trabajos.

3. Aspectos disposiciones y satisfacción laboral

La relación entre los aspectos disposicionales (internos de la persona que no varían a lo largo del tiempo) y la satisfacción laboral se ha estudiado desde antes del período revisado y se han obtenido resultados significativos. Es así que Staw, Bell y Clausen (1986) hallaron que el temperamento durante la niñez se relaciona de manera estadísticamente significativa con la satisfacción laboral 40 años después. Posteriormente, se ha encontrado evidencia que la satisfacción laboral en gemelos separados al nacer da resultados similares (Saari & Judge, 2004); mientras que Staw y Cohen-Charash (2005) realizaron un recorrido por la historia de los estudios que vinculan estos aspectos disposicionales con la satisfacción laboral y concluyeron que los aspectos disposicionales pueden ser una explicación teórica y empíricamente sólida de las actitudes laborales.

4. Algunas dimensiones de la personalidad y su relación con la satisfacción laboral

Además de lo anterior, son las investigaciones sobre la personalidad las que se han multiplicado particularmente en la última década, siendo Judge y su grupo (Ilies & Judge, 2003; Judge, Heller & Mount, 2002) los que estudiaron el modelo de los cinco grandes factores de la personalidad conceptualizado por Costa y McCrae (1992). Estos factores son neuroticismo (la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, ira, depresión y vulnerabilidad), extraversión (la tendencia a buscar la atención y compañía de los otros y a experimentar energía y emociones positivas), apertura a la experiencia (engloba características como el gusto por el arte, por la aventura, por las emociones, la imaginación y la curiosidad), agradabilidad (tendencia a ser compasivo y cooperativo) y conciencia o minuciosidad (tendencia a la autodisciplina, a la responsabilidad, al planeamiento en lugar de a la espontaneidad). Las investigaciones han encontrado relaciones estadísticamente significativas entre dichos factores de la personalidad y la satisfacción laboral. Rothmann y Coetzer (2002) encontraron que el factor apertura a la experiencia es el que menos se relaciona con el constructo, mientras que la extraversión y estabilidad emocional (bajo neuroticismo) son los que más se asocian. Así, la furia y la hostilidad (neuroticismo) se relacionan negativamente, mientras que las emociones positivas (extraversión), la confianza, el altruismo y el acatamiento (agradabilidad) se vinculan positivamente con la satisfacción laboral.

Posteriormente, Heller, Ferris, Brown y Watson (2009) probaron que la personalidad en el trabajo es mejor predictor de la satisfacción con el trabajo que las mediciones globales de personalidad. Estos autores demostraron también que los individuos varían sistemáticamente su personalidad de acuerdo a los distintos roles que cumplen, siendo en el trabajo más abiertos a las experiencias y minuciosos pero menos extrovertidos que en la casa. Esta última afirmación, puede relacionarse con algunos estudios longitudinales que han demostrado que las experiencias en el trabajo - como la satisfacción laboral- están asociadas con cambios globales en la personalidad (Roberts et al., 2003), por ejemplo, tener un empleo satisfactorio puede, con el tiempo, llevar a la persona a ser más extrovertida en su trabajo (Heller et al., 2009)

Esta línea de investigación, Judge y Bono (2001) también han encontrado aspectos específicos que correlacionan con la satisfacción laboral, tal como el

denominado core self-evaluation el cual podría traducirse como el núcleo de la autoevaluación personal, pues representa las evaluaciones fundamentales que la gente hace sobre su mérito, competencia, y capacidades. Este concepto se manifiesta en cuatro rasgos específicos: autoestima, autoeficacia generalizada, locus de control interno y bajo neuroticismo (estabilidad emocional), y su relación con la satisfacción con el trabajo estaría mediada por las características del trabajo (Judge, Bono & Locke, 2000), la concordancia de objetivos propios con los de la organización (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005) y la frecuencia de las comparaciones sociales direccionales (Brown, Ferris, Heller & Keeping, 2007). Según Dormann, Fay, Zapf y Frese (2006), de los cuatro aspectos de la personalidad que componen el core self-evaluation los efectos más significativos sobre la satisfacción laboral están vinculados a los afectos negativos y al locus de control. Los autores señalan que este resultado no se contradice con los obtenidos de la evaluación de los afectos positivos y su relación con la satisfacción laboral, pues los afectos positivos se relacionan negativamente con los negativos; mientras que el locus de control interno en el trabajo se relaciona con facetas específicas de la satisfacción como satisfacción con el supervisor, la paga y las oportunidades de promoción (Tillman, Smith & Tillman, 2010), pero su influencia en la insatisfacción laboral se vincula con las demandas y el control sobre el trabajo y su relación con el apoyo social (Rodríguez, Bravo, Peiró & Schaufeli, 2001).

5. Afectos, emociones y su vínculo con la Satisfacción laboral

Continuando con lo anterior, los aspectos afectivos como el estado de ánimo (mood), usualmente son conceptualizados en dos dimensiones según cómo esas dimensiones se investiguen: el tono hedónico/agrado y excitación/activación o como afectos positivos y negativos. Al analizar específicamente las investigaciones que mencionan los aspectos afectivos de las personas, ya sea como estado o rasgo, se ha encontrado que se señalan altas correlaciones con la satisfacción laboral, aunque dichos estados no son tan estables (Connolly & Viswesvaran, 2000; Dormann & Zapf, 2001; Fisher, 2000; Judge & Ilies, 2004; Niklas & Dormann, 2005). Ilies y Judge (2003) han demostrado que los afectos positivos y negativos son mediadores más fuertes de los efectos genéricos de la satisfacción laboral que el modelo de los cinco factores de la personalidad y esto se debe a que gran parte de la variación temporal en la satisfacción laboral se

relaciona con variaciones en el humor o el afecto (Judge & Ilies, 2004; Ilies & Judge, 2002). Particularmente, los afectos positivos parecen predecir la satisfacción laboral (Kaplan, Warren, Barsky & Thoresen, 2009; Kohan & O'Connor, 2002), al mismo tiempo que los resultados de la influencia de los afectos negativos (Bond & Bunce, 2003; Irving, Coleman & Bobocel, 2004) se han relacionado con valores más bajos de satisfacción. Asimismo, se ha observado que los afectos (positivos o negativos) en el trabajo predicen los afectos que predominarán más tarde fuera de éste, en el hogar (Judge & Ilies, 2004). Según Kaplan et al. (2009), las diferencias en los resultados obtenidos al medir la satisfacción laboral y la influencia de la afectividad se vinculan con los instrumentos de medición utilizados y también con el momento en que la relación es medida (Fisher, 2000; Ilies & Judge, 2002; Ilies & Judge, 2004).

Fisher (2000) también ha encontrado que las emociones positivas, como sentirse contenido y entusiasmado, se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que sentirse enojado y preocupado se relaciona negativamente. Este autor considera, siguiendo a Watson (2000), que la diferencia entre los estados de ánimo y las emociones es que, si bien ambas son efímeras, las emociones son más fugaces y se disipan casi inmediatamente.

En otra publicación, Elovainio, Kivimäki, Steen y Kalliomäki-Levanto (2000) encontraron que sentir hostilidad y ansiedad también se relaciona negativamente con la satisfacción laboral. Asimismo, otros autores (Schonfeld, 2000; Shehan, Wiggins & Cody-Rydzewski, 2007) encontraron relaciones estadísticamente significativas entre los síntomas depresivos y la insatisfacción con el trabajo; mientras que Wright y Cropanzano (2000) y Wright, Cropanzano y Bonett (2007) demostraron la relación directa entre el bienestar psicológico y la satisfacción con el trabajo.

Fisher (2000) también ha demostrado en su estudio, que sentir de forma frecuente emociones positivas es más importante respecto a la satisfacción laboral que la intensidad de estas emociones y que éstas se relacionan más con la satisfacción global que con sus distintos aspectos. Weiss (2002), por otra parte, ha presentado evidencia de que el estado de ánimo resulta un mediador más eficaz que las creencias cognitivas en el efecto de los afectos relacionados con la satisfacción laboral; mientras que Ilies y Judge (2004) demostraron que los estados placenteros relacionados con el trabajo pueden predecir la satisfacción laboral.

Otros trabajos (e.g. Adeyemo, 2007; Carmeli, 2003) han vinculado el constructo analizado con otros

relativos a las personas, encontrando relaciones significativas entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral. En cambio, Lofstrom (2002) estudió las relaciones entre los estilos cognitivos y la satisfacción laboral a través de preguntas abiertas -siguiendo el modelo de Hayes y Allinson (1994) quienes diferencian los estilos cognitivos analíticos e intuitivos- pero no encontró relaciones significativas. Mientras que Lau, Tse y Zhou (2002) demostraron que en entornos cambiantes los individuos que tienen orientación al cambio (que se desarrolla a partir de un mapa cognitivo que involucra los atributos de los eventos de cambio y las relaciones entre estos eventos) al ver los atributos favorables y expresar afectos positivos hacia el cambio, muestran altos niveles de satisfacción laboral. En este sentido, también se ha encontrado que el pensamiento positivo al igual que la aceptación (contraria a los comportamientos de evitación) también se relacionan positivamente con la satisfacción laboral (Limbert, 2004), aunque la relación con la aceptación pierde su significatividad si existe un alto nivel de control sobre el trabajo (Bond & Bunce, 2003). Por otra parte, Zurmehly (2008) encontró una relación positiva y significativa entre el pensamiento crítico y la satisfacción laboral, en tanto que Gracia Lerin, Gamboa, Ripoll Botella y Peiró (2007) encontraron que la iniciativa personal también se relaciona con ella.

6. La validez de la evaluación de la satisfacción laboral ante la influencia de afectos y emociones

Lo mencionado hasta aquí cobra relevancia al momento de las mediciones de la satisfacción laboral, principalmente si se considera que en la mayoría de los instrumentos de evaluación de la Satisfacción laboral, se les pide a los sujetos cierta comparación de las facetas con alguna referencia, lo que involucra un proceso cognitivo y no un verdadero juicio que implique sentimientos y emociones.

Al respecto, son interesantes los estudios como el de Kaplan et al. (2009) quienes encontraron que en la bibliografía el JDI (*Job Descriptive Index*) de Smith, Kendal y Hulin (1985); JDS (*Job Diagnostic Survey*) de Hackman y Oldham (1980); MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) de Hirschfeld (2000); JSS (*Job Satisfaction Survey*) de Spector (1997) y *Overall Job Satisfaction* de Warr, Cook y Wall (1979) evalúan predominantemente los aspectos cognitivos de la satisfacción; mientras que el MOAQ (*Michigan Organizational Assessment Questionnaire*) de Cammann et al. (1983) y el *Job satisfaction index* de Brayfield y Rothe's (1951) evalúan aspectos

predominantemente afectivos. En la misma línea, el estudio de Fisher (2000) compara y relaciona qué aspectos predominan (cognitivos o emocionales) en los ítems de distintos instrumentos para reconocer desde qué enfoque se está midiendo la satisfacción laboral en cada uno de ellos; mientras que Ilies y Judge (2004), reconociendo la relevancia de los aspectos afectivos, crearon un instrumento específico para su evaluación.

Según estos autores, en la mayoría de los instrumentos que miden la satisfacción laboral en la actualidad predomina el componente cognitivo, por lo que fallan en capturar el componente afectivo de esta actitud, cuando éste es más útil para predecir un comportamiento que el componente cognitivo.

7. Discusión

En este trabajo se muestra cómo la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con los aspectos individuales de los sujetos. Si bien la revisión considera sólo artículos de la década pasada, el hecho de que éstos cuenten a su vez con referencias de investigaciones anteriores refuerza el valor de los hallazgos obtenidos. Es por esto que las organizaciones deberían considerar estos aspectos cuando analizan la satisfacción de sus empleados.

Particularmente, conceptos como *core self-evaluation* y los estados afectivos, resultan aportes significativos para la evaluación de los individuos en el ámbito de las organizaciones y su influencia en sus comportamientos a lo largo del tiempo.

Además, la importancia de estos elementos resulta considerable si se coincide con Johnson y Johnson (2000) respecto a que las percepciones de las condiciones de trabajo, el ambiente de trabajo y el entorno pueden reforzar o minimizar estos aspectos disposicionales.

Por otra parte, la bibliografía revisada apoya las afirmaciones de Bowling, Beehr, Wagner y Libkuman (2005) respecto a que son los aspectos afectivos de la satisfacción los que explicarían las variaciones temporales en la satisfacción laboral, así como el retorno a cierto punto de estabilidad después de haber estado expuesto a un evento laboral. Por ello, los afectos (incluyendo emociones y estados de ánimo) deberían ser considerados al momento de medir la satisfacción laboral, sin olvidar lo manifestado por Kaplan et al. (2009) y Fisher (2000) sobre que los afectos que se expresan en el trabajo no son lo mismo que la satisfacción laboral, pero que están correlacionados.

Asimismo, resulta necesario señalar que se ha demostrado que esta serie de procesos, particularmente

los afectivos y los cognitivos, actúan de manera independiente y recíproca respecto a la satisfacción laboral (Fisher, 2000; Schleicher, Watt & Greguras, 2004; Weiss, 2002) y por ello, resulta importante su evaluación.

Considerando lo mencionado respecto a los instrumentos de medición y que en las investigaciones revisadas se utilizan instrumentos que en muchos casos tienen más de 20 años desde su creación, resulta necesario la revisión y análisis de aquellos que miden la satisfacción laboral en relación con su real aplicabilidad en las organizaciones de la actualidad.

Es importante destacar que recientemente se han desarrollado algunas investigaciones en nuestro país vinculadas a la satisfacción laboral, como las de Díaz Echenique, Stimolo y Caro, (2010) o las del grupo de investigación de Omar (Omar, 2011; Paris y Omar, 2008) vinculadas al desarrollo local de la psicología positiva, definida como “el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva” (Salanova, 2008, p. 407). Omar (2010) incluye la satisfacción laboral como uno de los constructos psicológicos positivos que pueden ubicarse dentro de este campo de reciente aparición. Al mismo tiempo, se destaca el constructo de capital psicológico propuesto por Luthans y Youssef (2007), quienes lo definen como un estado psicológico positivo integrado a partir de la combinación de los conceptos de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Omar, 2010). Por otra parte, Salavona (2008) añade una característica más al concepto de capital psicológico positivo: la vinculación psicológica con el trabajo (*work engagement*).

Sin embargo, resultaría interesante investigar en nuestro país las relaciones entre los factores individuales analizados y la satisfacción laboral, dada la escasez de trabajos empíricos relacionados con la temática específica

Agradecimientos

El primer autor agradece a la Directora del proyecto y el apoyo de Federico González y Lucia Vilar para la realización de esta investigación.

Referencias

- Adeyemo, D. (2007). Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public parastatals in Oyo State, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 4(2), 324-330.
- American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Begat, I., Ellefsen, B. & Severinsson, E. (2005). Nurses satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses experience of well-being - a Norwegian study. *Journal of Nursing Management*, 13(3), 221-230.
- Blau, G. (1999). Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction. *Human Relations*, 52(8), 1099-1113.
- Bond, F. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067.
- Bowling, N., Beehr, T., Wagner, S. & Libkuman, T. (2005). Adaptation-level theory, opponent process theory, and dispositions: an integrated approach to the stability of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1044-1053.
- Brayfield, A. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brown, D., Ferris, D., Heller, D. & Keeping, L. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75
- Cammann C., Fichman M., Douglas Jenkins Jr. G. & Klesh J.R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler III, P. H. Mirvis & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices* (pp. 71-138). New York: John Wiley & Sons.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes behaviour and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813.
- Connolly, J. & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, F. L.: Psychological Assessment Resources.
- Cué Brugueras M., Díaz Alonso, G., Díaz Martínez, A. & Valdés Abreu, M. (2008). El artículo de revisión. *Revista Cubana Salud Pública*, 34(4) [versión online]. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662008000400011&lng=en&doi:10.1590/S086434662008000400011
- Díaz Echenique, M., Stimolo, M. y Caro, N. (2010). Satisfacción laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba–Argentina. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56(218), 22-38.

- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. & Frese, M. (2006). A State-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 27-51.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N. & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 269-277.
- Faragher, E., Cass, M. & Cooper, C. (2005) The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environment Medicine*, 62 (2), 105-12.
- Findler, L., Wind, L. & Mor Barak, M. (2007). The challenge of workforce management in a global society: modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational Commitment. *Administration in Social Work*, 31 (3), 63-94.
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185.
- Foukrod, K., Field, C. & Brown, C. (2010). Trauma surgeon personality and job satisfaction: results from a national survey. *The American Surgeon*, 76 (4), 422-427.
- Gallagher Tuleya, L. (2007). *Thesaurus of psychological index terms* (11th ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gracia Lerin, F., Gamboa, J., Ripoll Botella, P. & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la Satisfacción laboral*, Working Papers. Serie EC, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://econpapers.repec.org/RePEc:ivi:wpasec:2007-01>.
- Hackman, J. & Oldham, G. (1975) Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hayes, J. & Allinson, C. (1994). Cognitive style and its relevance for management practice. *British Journal of Management*, 5, 53-71.
- Heller, D., Ferris, D., Brown, D. & Watson, D. (2009). The Influence of work personality on job satisfaction: incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Hirschfeld, R. (2000). Validity studies. Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference? *Educational & Psychological Measurement*, 60, 255-270.
- Ilies, R. & Judge, T. (2002). Understanding the dynamic relationship between personality, mood, and job satisfaction: A field experience-sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Ilies, R. & Judge, T. (2003). On the heritability of job satisfaction: the mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750-759.
- Irving, P., Coleman D. & Bobocel R. (2004). The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(1), 20-32.
- Johnson, G. & Johnson, W. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537.
- Judge, T. & Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T., Bono, J., Erez, A. y Locke, E. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.
- Judge, T. & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Judge, T. & Larsen, R. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T., Bono, J. & Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *The Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kaplan, S., Warren, C., Barsky, A. & Thoresen, C. (2009). A note on the relationship between affectivity and differing conceptualizations of job satisfaction: some unexpected meta-analytic findings. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 18(1), 29-54.
- Kohan, A. & O'Connor, B. (2002). Police officer job satisfaction in relation to mood, well-Being, and alcohol consumption. *Journal of Psychology*, 136(3), 307-318.
- Lau, C., Tse, D. & Zhou, N. (2002). Institutional forces and organizational culture in China: effects on change schemas, firm commitment and job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, 33(3), 533-550.
- Limbirt, C. (2004). Psychological well-being and job satisfaction amongst military personnel on unaccompanied tours: the impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, 16(1), 37-51.
- Lofstrom, E. (2002, April). *Cognitive style and the experiencing of cognitive demands of the work environment and sources of job satisfaction among employees in SMEs*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA. Recuperado de el 8 de

- enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Luthans, F. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Martínez Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 52, 75-101.
- McCormick, E. e Ilgen, D. (1980). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Meeusen, V., van Dam, K., van Zundert, A., & Knape, J. (2010). Job satisfaction amongst Dutch nurse anaesthetists: the influence of emotions on events. *International Nursing Review*, 57(1), 85-91.
- Niklas, C. & Dormann, C. (2005). The impact of state affect on job satisfaction. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 14(4), 367-388.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro Solano (comp.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 137-182). Buenos Aires: Paidós.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Paris, L. y Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de Psicología*, 13(3), 233-244.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Peiró, J. (1984). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J. & Bacharach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Robbins, S. (1998) *Comportamiento organizacional* (7ma. ed.). Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins, M., Peterson, M., Tedrick, T. & Carpenter, J. (2003). Job satisfaction on NCAA division III athletic directions: impact on job design and time on task. *International Sport Journal: Summer*, 7(2), 46-57.
- Roberts, B., Caspi, A. & Moffitt, T. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 582-593.
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rodríguez, I., Bravo, M., Peiró, J. & Schaufeli, W. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 15(2), 97-114.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 29-42.
- Rowden, R. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 407- 425.
- Saari, L. & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vázquez & G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva Aplicada* (pp. 403-427). Bilbao: Desclée de Brouwer. Recuperado el 29 de septiembre de 2012 de http://www.wont.uji.es/wont/downloads/capitulos_libro/nacionales/INPRESSSALANOVA10CN.pdf
- Schleicher, D., Watt, J. & Greguras, G. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177.
- Schonfeld, I. (2000). An updated look at depressive symptoms and job satisfaction in first-year women teachers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(3), 363.
- Sempame, M., Rieger, H. y Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
- Shehan, C., Wiggins, M. & Cody-Rydzewski, S. (2007). Responding to and retreating from the call: career salience, work satisfaction, and depression among clergywomen. *Pastoral Psychology*, 55(5), 637-643.
- Smith, P., Kendal, L. & Hulin, C. (1985). *The job descriptive index*. Psychology Department, Bowling Green State University (Bowling Green, OH).
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. New York: Harper & Row.
- Staw, B. & Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Staw, B., Bell N. & Clausen, J. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 437-453.
- Tillman, C., Smith, F. & Tillman, W. (2010). Work locus of control and the multi-dimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 14(2), 107-125.
- Warr, T., Cook, P. & Wall, K. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. New York: Guilford Press.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job

- performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94.
- Wright, T., Cropanzano, R. & Bonett, D. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Zurmeily, J. (2008). The relationship of educational preparation, autonomy, and critical thinking to nursing job satisfaction. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 453-460