

El buen trabajo y la
satisfacción laboral

Mirta Vuotto

Paula Arzadun

DOCUMENTO 59

AUTORIDADES

DECANO
Alberto Edgardo Barbieri

VICEDECANO
Miguel Angel Vicente

SECRETARIO DE
INVESTIGACIÓN Y DOCTORADO
Eduardo Scarano

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y MATEMÁTICAS
SECCIÓN ADMINISTRACIÓN
María Teresa Casparri

DIRECTORA DEL CENTRO DE
ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
Mirta Vuotto

El buen trabajo y la satisfacción laboral¹

Mirta Vuotto - Paula Arzadun

Introducción

En el campo de la psicología organizacional numerosos estudios han explorado la naturaleza de la satisfacción en el trabajo para esclarecer la influencia que presentan aspectos como el liderazgo, la gestión, los estilos de comunicación y los vínculos interpersonales. Desde el inicio de los estudios sistemáticos impulsados por Hoppock (1935) sobre los factores asociados a la satisfacción laboral, se alcanzaron resultados válidos para analizar la relación entre las necesidades humanas, las actitudes laborales y la motivación en el trabajo y la contribución de diversos autores al tema ha sido significativa, aunque una de las teorías que más ha influido en este campo fue formulada por Herzberg (1959, 1987).

El autor postula la existencia de aspectos laborales referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, que sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral, o evitarla cuando existe, pero no pueden determinar la satisfacción ya que esta sería causada por los factores intrínsecos, consustanciales al trabajo. La distinción se establece entre los factores intrínsecos, denominados también motivadores (realización, estima de sí, trabajo propiamente dicho, responsabilidad, avances, etc.) y los factores extrínsecos o factores de higiene o de ambiente (política y administración de la empresa, remuneración, condiciones de trabajo). Los primeros implican más frecuentemente satisfacción

¹ Las autoras agradecen la disponibilidad y colaboración de los profesores M.C.Acosta, N. Bursesi, A. Calvo, A.M. Campo, W.Chiquiar, R. Colamussi, E. Kastika, A. Lafleur, A.M. Lombardero, A. Levin, P.Palacio, A.Souto, G. Verbeke, D.Virgilio, y J.P. Zambotti, quienes posibilitaron la aplicación de la encuesta en los cursos que fueron incluidos en la muestra.

que insatisfacción mientras que los segundos están más en el origen de las insatisfacciones.

Basándose en estas referencias, este estudio fue realizado con el objeto de conocer cómo definen los estudiantes "un buen trabajo" y explorar la satisfacción laboral a partir de un conjunto de factores asociados a la situación laboral de más de 600 estudiantes de cinco carreras de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Los temas analizados se vinculan a la naturaleza del trabajo que los estudiantes realizan y al contenido de su tarea, de modo de diferenciar los atributos extrínsecos, de carácter instrumental (salario, horarios, beneficios sociales, condiciones de trabajo) y los atributos intrínsecos o expresivos que hacen del trabajo en sí una fuente de satisfacción (utilización de competencias, responsabilidad, reconocimiento, etc.).

A partir de una revisión de la literatura que relaciona distintas variables con la satisfacción profesional se describe la metodología utilizada en el estudio y las variables seleccionadas, para presentar luego los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta. Se analiza el grado de satisfacción que los encuestados expresan con su trabajo, así como los motivos por los cuales desean permanecer en el mismo o cambiar, para concluir con las dimensiones que proponen para caracterizar los buenos trabajos.

Algunas referencias conceptuales

Diferentes autores en el campo de la psicología organizacional coinciden en destacar la importancia de las investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo considerada como variable dependiente o como factor explicativo de un heterogéneo conjunto de actitudes y comportamientos (Mignonac, 2004; Spector, 1997; Brief, 1998; Judge et al. 2001). Al subrayar su papel intermediario entre las condiciones de trabajo y los efectos individuales y organizacionales, Dorman y Zapf (2001) consideran la satisfacción en el trabajo como un concepto central de la psicología organizacional y aunque no existe una acepción unívoca sobre el concepto, los trabajos de Locke (1969, 1976) constituyen aún una referencia en este campo. No obstante, desde distintas perspectivas analíticas, al reconocer la satisfacción en el trabajo como una actitud (Salancik y Pfeffer, 1977), y considerar

que las actitudes constituyen una construcción multidimensional se pone en evidencia la limitación de las perspectivas que las reducen a un estado afectivo.

La ausencia de consenso que se refleja en los numerosos estudios sobre la satisfacción profesional y las incoherencias que ha suscitado el concepto remiten a diversas definiciones según se la considere como una dinámica, como una evaluación o bien como un estado emocional.

Cuando se la considera como dinámica o proceso se alude a la constante adaptación del individuo para mantener el nivel de satisfacción que le conviene y de allí, esta resulta una "función de sus propias capacidades para adaptarse a una situación de trabajo dada o para modificarla en función de sus propias necesidades", (Barbash, 1974). La satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. Desde esta óptica es concebida como "un proceso dinámico que permite la comparación entre factores" (Thurman, 1977).

Cuando la satisfacción se entiende como resultante de una evaluación se pone de manifiesto la divergencia entre los valores del individuo, lo que espera de su empleo y la percepción que tiene de su empleo (Locke, 1969). En esta perspectiva, Lawler (1971) considera que la persona compara lo que constituye un aspecto real de su empleo con relación a lo que desearía que fuese. Así la satisfacción en el trabajo se define a partir del "nivel de convergencia entre lo que la persona desea y lo que obtiene" respecto a distintas facetas de su trabajo (Roussel, 1996).

Por último Locke (1976) considera que la satisfacción en el trabajo es "un estado emocional agradable o positivo que resulta de la evaluación que realiza una persona sobre su trabajo o sus experiencias en el trabajo". Cabe destacar la importancia de los estudios que surgieron durante las décadas de 1980 y 1990 relativos a las emociones positivas vinculadas al trabajo y la satisfacción (Fineman, 1996).

Las perspectivas analíticas precedentes se expresan también en diferentes formas de operacionalización del concepto que en algunos casos toman en cuenta los sentimientos positivos a partir de los cuales los empleados perciben su trabajo (Davis y Newstrom, 1993) y relacionan el conjunto de actitudes laborales con los aspectos específicos del trabajo. Al respecto se puede mencionar la contribución de Locke (1976) al clasificar las condiciones de

satisfacción laboral en categorías vinculadas al trabajo y a los agentes de satisfacción que hacen posible su ocurrencia. Entre las primeras se encuentra el interés intrínseco del trabajo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios y las condiciones de trabajo y en cuanto a los segundos la supervisión, los compañeros de trabajo, la organización y la dirección.

Los modelos de causalidad a los que refiere el autor conciernen a los estudios cuantitativos sobre la satisfacción en el trabajo que se desarrollaron a partir de los años cincuenta, en el momento que se extendieron las investigaciones americanas basadas en la técnica del cuestionario. Al respecto, algunas revisiones bibliográficas dan cuenta de las numerosas investigaciones referentes a las actitudes de los trabajadores y la satisfacción en el trabajo publicadas desde mediados de la década del 50 entre las que se identifican tres modelos de causalidad: el primero incorpora variables personales, del trabajo y organizativas para predecir la satisfacción; el segundo utiliza el peso relativo de los distintos aspectos del trabajo sobre la satisfacción de los trabajadores y el tercero tiene en cuenta las motivaciones o los valores (Gaston y Braito, 1985). Estas investigaciones se caracterizan por la naturaleza cuantitativa de los datos y la estandarización de las medidas.

Por otro lado, las encuestas de satisfacción laboral exceden el estricto marco de la investigación académica y forman parte de las prácticas regulares de numerosas organizaciones, que en la búsqueda de incrementos de productividad y reducción de las tasas de rotación o ausentismo, se han interesado por conocer la satisfacción en el trabajo tomándola como un indicador de desempeño de sus empleados, más que como instrumento para favorecer el mejoramiento de las condiciones de trabajo².

En esa dirección también se ha subrayado que los modelos de actitud hacia el trabajo han servido a los *managers* para manipular las actitudes y a través de ellas la motivación y el desempeño con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos por la organización (Gallagher y Einhorn, 1976).

² Al respecto, algunos autores han señalado que la mayor parte de los modelos que han intentado establecer la relación entre satisfacción en el trabajo y el desempeño no aportaron confirmaciones concluyentes ni disconfirmaron dicha relación (Judge et al., 2001).

Metodología

El dispositivo metodológico utilizado para la recolección de datos del estudio combinó la administración de un cuestionario y la realización de entrevistas individuales y focalizadas para la preparación y validación del análisis.

Se utilizó una muestra no probabilística por cuotas que contempló para el total de 611 casos las características de los estudiantes asociadas al tema del estudio: empleo en relación de dependencia, proporcionalidad de sexos e inscripción en cursos de las cinco carreras de la Facultad de Ciencias Económicas dictados en diversas franjas horarias.

Las encuestas se aplicaron a estudiantes inscriptos en tres sedes de la Facultad que cursaban materias durante el segundo cuatrimestre de 2007. Las cuotas establecidas para la muestra fueron proporcionales a la matrícula de los diversos cursos de cada carrera.

La fase de preparación del trabajo comprendió la realización de entrevistas que permitieron precisar el contenido del cuestionario. El instrumento de recolección incluyó 29 preguntas cerradas y una abierta que reflejaron el conjunto de aspectos que según la óptica de los estudiantes encuestados posibilitan evaluar un buen empleo: el salario, las horas de trabajo (exceso e insuficiencia), las perspectivas futuras (promoción y seguridad del empleo), el grado de dificultad del trabajo, el contenido (interés, prestigio e independencia) y las relaciones interpersonales.

A partir de una escala de medida validada, que comporta 10 alternativas de respuesta (totalmente en desacuerdo - totalmente de acuerdo) se midió el nivel de satisfacción de los estudiantes en función de un conjunto de factores intrínsecos ligados a la tarea y de factores extrínsecos según la teoría de la motivación de Herzberg³.

³ Vinculada a la temática de la motivación, en el curso de Sociología de la organización que realizó el estudio, se analiza la problemática del trabajo en las organizaciones a partir de diversas referencias teóricas: el enfoque de E. Jaques (1989) acerca de la naturaleza del trabajo y la capacidad humana en el trabajo, el de D. Katz y R. Kahn (1981) referido a las bases psicológicas de la efectividad organizacional y de E. Trist et al. 1963) con respecto a la idea de diseño del puesto.

La selección de los ítems incluidos en el cuestionario fue realizada a partir de la revisión de varios índices⁴ y las opciones incluidas fueron validadas por los alumnos de un curso. Los resultados obtenidos tienden a mostrar que desde el punto de vista de los encuestados, estos aspectos configuran importantes correlatos de un buen empleo o de la satisfacción en el trabajo.

El pretest se aplicó a 35 estudiantes del curso de Sociología de la Organización que trabajan en relación de dependencia. Los estudiantes de ese curso fueron entrenados para asistir al docente en la fase de aplicación del cuestionario que se realizó en el mes de septiembre en las sedes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Avenida Córdoba, de Paternal y Avellaneda.

La edición de las encuestas fue efectuada por un equipo docente. Cuarenta estudiantes de dos cursos de Sociología de la Organización realizaron la carga de datos y el procesamiento estuvo a cargo de un integrante del equipo.

Los resultados del estudio

Características sociodemográficas de los encuestados

La tasa de masculinidad del grupo encuestado es de 104,3 y en ambos sexos la mayor concentración se presenta en la franja etaria de hasta 24 años (65,4%) (Cuadro 1).

En cuanto a la distribución según carreras de grado, 286 estudiantes cursan la Licenciatura en administración, 263 Contador Público, 21 Economía, 20 Sistemas y 17 Actuario.

La condición laboral del 66% de los encuestados se relaciona con un trabajo registrado en el sector formal. Los pasantes representan el 13%, los no registrados 11% y un 9,8% son contratados.

La inserción laboral del 84% corresponde a organizaciones del sector privado y el resto al sector público.

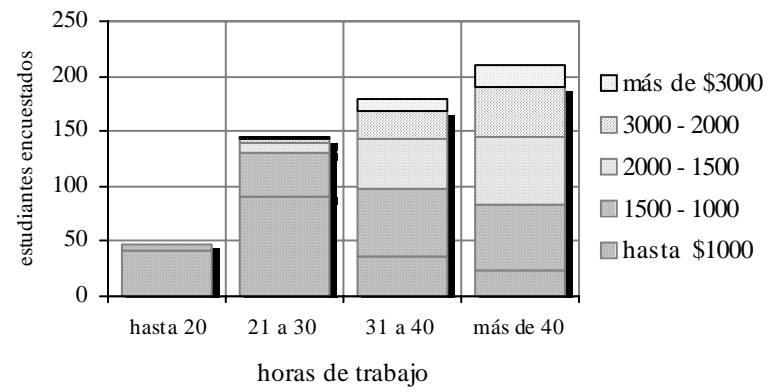
⁴ Entre los instrumentos más conocidos se debe destacar el índice descriptivo del trabajo (JDI) de Smith, Kendall y Hulin. Dicho índice a través de 72 afirmaciones, considera diferentes aspectos del trabajo sobre los que se demanda acuerdo o desacuerdo.

Cuadro 1. Estudiantes encuestados según sexo y edad

Edades	Sexo	
	Masculino	Femenino
Hasta 24	195	205
25 a 29	77	71
Más de 30	40	23
Total	312	299

En cuanto a las remuneraciones según horas de trabajo semanal (figura 1) un tercio de los estudiantes percibe ingresos de hasta 1000 pesos y en esta franja cerca del 80% trabaja más de 20 horas semanales. Entre 1000 y 1500 pesos se ubica el 28% de los encuestados, quienes en general trabajan más de 30 horas semanales.

Figura 1. Remuneraciones según horas de trabajo semanales



En el conjunto, es significativo el grupo de quienes trabajan más de 40 horas semanales, en especial dentro del segundo tramo de remuneraciones (representan el 55% del total).

Con respecto a los cargos, predominan las funciones de asistentes administrativos y contables. En el caso de los encuestados de las carreras de contador y administración esta

posición es cercana al 60% mientras que en sistemas alcanza el 80% de los casos. El porcentaje de los que se desempeñan en funciones de recepción, ventas y atención al público es poco significativo y corresponde en general a estudiantes de las carreras de administración y contador.

Los roles en la organización

La naturaleza de los roles laborales es considerada a partir de dimensiones relacionadas con la motivación y los intereses de los encuestados quienes en general, al apreciar la tarea realizada expresan un importante grado de conocimiento sobre la utilidad que ella presenta en el conjunto final (el 89,6% ponderó con 7 y más puntos este aspecto). Asimismo, más de la mitad de los encuestados reconoce objetivos explícitos en su trabajo, mandatos y responsabilidades asignadas, así como el carácter completo de la tarea (preparación, ejecución y revisión), y la compatibilidad de las exigencias del trabajo con los recursos y el material disponibles para realizarlo.

Estos aspectos ponen en evidencia cierta congruencia con las exigencias del trabajo aunque contrastan con la valoración negativa que surge cuando se consideran las posibilidades de aplicar lo aprendido (evaluación de 6 puntos promedio para todas las carreras), la oportunidad que el trabajo brinda para el desarrollo de las habilidades y particularmente la escasa creatividad que requiere, en especial cuando se realiza una gran variedad de tareas.

Existe un reconocimiento importante de los recursos y equipos con que se cuenta para realizar el trabajo, (evaluaciones promedio de 7,5) y esta valoración es independiente de la carrera y de las edades de los encuestados. Exceptuando el caso de los estudiantes de actuario se percibe en general el trabajo como fuente de estabilidad.

Según la carrera de pertenencia de los encuestados, los estudiantes de administración y los de actuario son quienes expresan el menor nivel de acuerdo en casi todos los aspectos relativos al carácter de las tareas realizadas (definición, variedad, actualización requerida, sencillez o complejidad, repetitividad, completitud, sentido en un proceso).

Es importante subrayar que en el ámbito de los roles laborales, la mayor parte de las investigaciones relativas a la satisfacción con las tareas se interesan en dimensiones como la influencia del tipo

de *management*, la naturaleza del puesto ocupado o incluso el impacto del contexto de trabajo (Durrieu, 2000) aunque son escasas las que abordan de manera precisa la percepción de los responsables con respecto a la satisfacción de sus subordinados.

Las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales configuran la base de toda comunicación y se encuentran asociadas al conjunto de aptitudes que posibilitan a las personas integrarse a un grupo y ocupar en este un lugar específico.

En el cuestionario aplicado se indagó acerca de las relaciones que los encuestados mantenían en el medio laboral con sus superiores y compañeros de trabajo. Independientemente de la condición laboral del encuestado prevalecen valoraciones poco favorables acerca de esas relaciones aunque la ponderación varía según la edad, la antigüedad en el empleo y la carrera que cursan.

Quienes buscan cambiar de empleo tienen una visión más desfavorable al respecto, tanto con relación a su superior como a sus compañeros de trabajo.

La promoción

Las evaluaciones de desempeño como mecanismo de control asociado al desarrollo de competencias clave para la organización o como base de decisiones vinculadas con la motivación, el desarrollo de conocimientos y la evolución profesional no son reconocidas como un recurso habitual en las organizaciones donde trabajan los encuestados.

Sólo el 32% del total declara tener evaluaciones de desempeño y en esos casos el 75% de los entrevistados indica conocer los criterios con que se establecen. Las principales diferencias entre quienes tienen evaluación y el resto se presentan en función de la condición laboral, antigüedad en el empleo y escala de remuneración. En el primer caso son evaluados el 40% de quienes tienen trabajo efectivo y el 34% de los contratados. Las menores proporciones corresponden a los pasantes (19%) y a los trabajadores no registrados (6%).

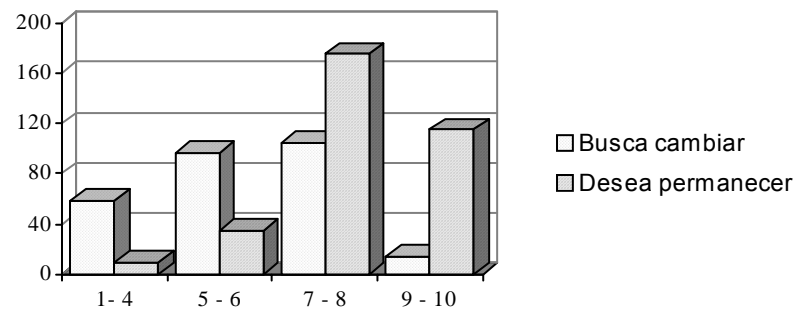
De acuerdo a la antigüedad de quienes son evaluados, el 51% tiene más de 6 años en el empleo actual mientras que para el grupo de hasta un año las evaluaciones representan el 28% de los casos. Esa misma tendencia se presenta en función del ingreso ya

que quienes perciben más de \$3000 representan el 60% mientras que en la franja de hasta \$1000 solo el 22%.

La intención de cambiar de trabajo

Del total de estudiantes encuestados, 276 desean cambiar de trabajo. Para ese grupo, estar empleado no equivale a tener un buen trabajo, de allí que manifiesten interés en cambiar y mencionen entre los motivos más importantes para hacerlo la falta de crecimiento personal y la remuneración insatisfactoria. Más de la mitad de las menciones refieren a estas dos razones. A ellas se añade la poca relación del trabajo con la carrera que se cursa, la insatisfacción con el tipo de tarea y la falta de tiempo para estudiar. Otras menciones señalan la falta de capacitación que reciben en el puesto de trabajo, la ausencia de reconocimiento de todo tipo por parte de los superiores, el ambiente laboral desagradable y la inestabilidad propia del trabajo.

Figura 2. Evaluaciones de satisfacción según interés en cambiar de trabajo



Entre los 335 estudiantes que no desean cambiar de empleo el motivo más importante para permanecer es el poder seguir estudiando (76,6% de las menciones) y en segundo término el ambiente laboral agradable. Entre otros motivos, más de la mitad encuentra relación de su trabajo con la carrera que cursa, está conforme con la remuneración y expresa que su empleo le brinda seguridad.

Quienes manifestaron mayor interés en cambiar de empleo fueron los menores de 20 años (51%), aquellos que se desempeñaban en el sector privado (37%) y los estudiantes de la carrera de actuario (82%). Los menos interesados fueron estudiantes de la carrera sistemas (25%).

La variación de las evaluaciones de satisfacción global en ambos grupos se indica en la figura 2.

Las evaluaciones negativas sobre la satisfacción laboral (entre 1 y 4 puntos) de quienes no buscan un cambio (2%) contrastan con las del grupo que busca cambiar (21%) y la brecha es aún mayor al analizar la proporción que corresponde a las evaluaciones de entre 9 y 10 en que la distancia entre los que buscan cambiar y el resto es de 29 puntos.

La satisfacción laboral

Como resultante de los aspectos antes considerados, las apreciaciones acerca de la satisfacción expresan matices diferenciales y contrastes importantes. Las mismas varían de acuerdo a la edad, antigüedad en el trabajo actual y en el mercado laboral, y según se busque cambiar de empleo.

Cuadro 2. Evaluaciones de satisfacción según edad

Evaluación	1 - 4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	Total enc.
Edad					
hasta 20 años	6	20	38	20	84
21-24	28	60	155	73	316
25-29	25	31	67	25	148
30 o más	10	16	25	12	63

En todos los grupos de edades (cuadro 2) es significativo el porcentaje de estudiantes que valora positivamente su trabajo al asignarle una evaluación de entre 7 y 8 puntos (45% de los más jóvenes y 42% de los mayores de 25 años).

En el grupo de los más jóvenes apenas el 7% expresa su insatisfacción evaluando entre 1 y 4 su trabajo y esa apreciación es similar en el 17% de los mayores de 25 años.

Respecto a la antigüedad en el empleo, se observa una tendencia similar. A mayor antigüedad en el empleo actual, la

satisfacción global es menor y la tendencia se corrobora también al considerar la antigüedad del encuestado en el mercado laboral. Entre quienes se han insertado recientemente -hasta 3 meses- sólo 5% asigna una evaluación de hasta 4 puntos, mientras que el grupo de los que asigna esa misma evaluación y se ha desempeñado por más de 6 años representa el 16%. En cuanto a quienes buscan cambiar de empleo, el 21% evalúa entre 1 y 4 puntos su nivel de satisfacción.

Para concluir, se debe señalar que para los estudiantes encuestados un buen trabajo se define mayoritariamente a partir de los atributos ligados al ambiente de trabajo. El 75% de los casos privilegia la importancia de ambientes agradables amenos, confortables y adecuados, asignándole en las menciones una importancia similar a la remuneración acorde a las tareas realizadas.

En orden decreciente, más de la mitad señala como característica central de un buen trabajo la posibilidad de desarrollo personal y profesional (55,8% de las menciones) y los beneficios extraordinarios y compensaciones.

Cuando se indaga a los estudiantes sobre el tipo de organización en la que les gustaría trabajar en el futuro, el 43% se inclina por una empresa multinacional, seguido por quienes prefieren trabajar en una empresa propia y en forma independiente (39%). Sólo el 2% opta por organizaciones sin fines de lucro, mientras que cerca del 7% elige al Estado y 1 de cada 10 a una PyME.

Por último, la variable género ofrece matices diferenciales en los posicionamientos de los estudiantes. Entre las mujeres se observa una visión más positiva de su trabajo, ya sea al evaluar las características generales del empleo, como así también a sus jefes y compañeros. Sin embargo, estas mejores evaluaciones no reflejan diferencias significativas entre hombres y mujeres en la satisfacción global con el trabajo, como así tampoco en el grado de búsqueda de cambio de empleo.

Los resultados antes mencionados remiten a la caracterización realizada por Strauss (1976) con respecto a los trabajos que son estimulantes y aquellos que no lo son.

Según el autor, el trabajo estimulante permite asumir responsabilidades, participar en la toma de decisiones y desarrollar tareas variadas y relativamente autónomas, mientras que un trabajo no estimulante diferencian a los individuos por su actitud frente al trabajo en términos de dos tipos de orientación: la

instrumental, característica de los individuos para quienes el trabajo es solo un medio necesario para la realización de objetivos y para la satisfacción de necesidades externas al medio de trabajo, y la expresiva cuando el trabajo es un fin en si mismo, una fuente de expresión de las potencialidades del individuo y su vida gravita esencialmente en torno a su trabajo.

Conclusión

Un modelo "tradicional" de empleo, interesado en saber si la persona trabaja a tiempo completo o parcial, por cuenta propia o en relación de dependencia, o si su empleo es de carácter permanente o temporal, considera en general que los "buenos empleos" corresponden a un "trabajo normal", es decir a puestos permanentes y de tiempo completo, que implican además de las compensaciones un conjunto de beneficios sociales. De acuerdo a ese modelo, los puestos temporales y de tiempo parcial, así como el trabajo autónomo se perciben como parte del "trabajo no normal" y por consiguiente se consideran "malos empleos".

Las respuestas de los estudiantes con respecto a lo que consideran un buen trabajo se distancian de este modelo, dado que en general, sin soslayar la importancia de las compensaciones materiales, hacen hincapié en los atributos ligados al ambiente de trabajo y al vínculo de sus tareas con la carrera que estudian. En esta dirección, la mayoría privilegia y destaca la importancia de los estímulos provenientes del lugar de trabajo (ambiente confortable, adecuado y que permita en general buenas relaciones con los colegas). A ello se añade la posibilidad que le brinda en cuanto al desarrollo personal y profesional, y al logro de niveles mayores de reconocimiento y respeto por parte de los superiores.

Así, para los estudiantes, los empleos "normales" no necesariamente garantizan sólidas relaciones laborales o trabajos satisfactorios sino que los elevados niveles de satisfacción profesional aparecen asociados a las posibilidades de perfeccionamiento de sus competencias y a las relaciones personales que se generan en el propio ámbito de trabajo y en el entorno.

Bibliografía

Barbash, J. (1974) "Enquête sur les attitudes concernant la satisfaction au travail", *document OCDE*, MS/IR/7431

- Brief, A. (1998) *Attitudes In and Around Organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications
- Davis, K., Newstrom J. (1991) *Comportamiento humano en el trabajo*, McGraw-Hill. México
- Dorman C., Zapf D., (2001), "Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22
- Durrieu F. (2000) "Un Modèle Global de la Satisfaction au Travail: Différence de Perception entre Commerciaux et Dirigeants". Université Ca' Foscari Venezia
- Fineman S., (1996) "Emotion and Organizing", en Clegg S., Hardy C., Nord W., *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage
- Gallagher, W. y Einhorn, H. (1976) Motivation Theory and Job Design. *Journal of Business* 49
- Gaston, R., Braito, R. (1985) "A Specification Issue in Job Satisfaction Research", *Sociological Perspectives*, vol. 28, no. 2, April
- Herzberg, F. (1987) "One More Time: How Do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review* September October
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959) *The motivation to work*. New York, Wiley Ed.
- Hoppock, R. (1935) *Job satisfaction*. New York, Harper & Row
- Judge, T., Thoresen, C, Bono, J., Patton, G. (2001) "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, vol. 127
- Jaques, E. (1989) *Requisite Organization*. Virginia, Cason Hall and Co Publishers
- Katz D., Kahn R. (1981) *Psicología social de las organizaciones*. Editorial Trillas, Mexico
- Lawler, E. (1971) *Pay and organizational effectiveness: a psychological view*, New-York, McGraw-Hill
- Locke, E. (1969) "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4
- Locke, E. (1976) "The nature and causes of job satisfaction", en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally
- Mignonac, K. (2004) "Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail?" *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 53
- Roussel, P. (1996) *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Economica
- Spector, P. (1997) *Job satisfaction: Applications, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage.

- Salancik, G., Pfeffer, J. (1977) "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 3.
- Smith, P., Kendall, L., Hulin, C. (1975) *The Job Descriptive Index*, Psychology Department, Bowling Green State University, Bowling Green, OH.
- Strauss, G. (1974) "Job satisfaction, Motivation and Job Redesign" en G. Strauss (Ed.) *Organizational Behavior Research and Issues* Industrial Relations Research Association
- Thurman, J. (1977) "La satisfaction: aperçu international", *Revue Internationale du Travail*, vol.116, n° 3.
- Trist, E., Higgin G, Murray H, Pollock A. (1963) *Organizational Choice: Capabilities of Groups at the Coal Face Under Changing Technologies*. London: Tavistock Publications.

La serie Documentos del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo es una publicación trimestral indexada en Catálogo Latindex (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).

Los Documentos se publican desde 1996 y contienen:

- Resultados de investigaciones realizadas por miembros del Centro,
- Presentación de actividades académicas,
- Traducciones de artículos publicados en revistas especializadas en economía social.

Documento 59
Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo
Facultad de Ciencias Económicas. UBA
Editor responsable: Mirta Vuotto
Ciudad de Buenos Aires, diciembre de 2007