



## Artículo

---

### El efecto de los ingresos, el nivel jerárquico, la cultura empresarial y las creencias de los directivos sobre su satisfacción vital

TOMÁS BONA VÍA MARTÍN, ISMAEL QUINTANILLA PARDO

Universitat de Valencia

---

#### RESUMEN

En la vida cotidiana, estamos acostumbrados a pensar que el nivel de ingresos económicos de un individuo afecta considerablemente su bienestar. Es cierto. Este hecho se acentúa, todavía más, al ceñirnos al ámbito interno de una empresa. Es fácil, por lo tanto, suponer que los directivos manifestarán un grado mayor de satisfacción vital que sus empleados. Lo mismo ocurre para los directivos de diferentes posiciones. Cuanto más alto es el nivel jerárquico y más elevada la cantidad de salario que se recibe en consecuencia, más cabe esperar que sea el grado de satisfacción vital que se experimenta. Máxima común, difícilmente cuestionable, dentro del contexto empresarial en donde el sueldo es un claro factor diferenciador de *status*, prestigio y éxito profesional.

Pues bien, nuestros datos tratarán de mostrar, tras el pase de un cuestionario a 249 directivos españoles de diferentes posiciones en distintas empresas, que es más importante a la hora de determinar el nivel de satisfacción vital, el peso de variables tales como la cultura organizacional de la empresa en la que se trabaja, las propias creencias directivas, o lo que resulta más interesante, el grado de congruencia que mantienen ambas variables entre sí, que el mismo salario que se recibe.

#### ABSTRACT

We are used in our everyday life to considering that an individual's income considerably affects his/her well-being. That is even more true in an organizational context. Managers, therefore, are supposed to show a greater life satisfaction than the employees. The same is true for the different layers of managers: the higher their status and their income the greater their life satisfaction.

---

NOTA DE LOS AUTORES: Una versión modificada de este trabajo fue presentada a la XII Conferencia Internacional de psicología económica.

Dirección de correspondencia: Tomás.Bonavia@ur.es

However, results of the administration of a questionnaire to 249 Spanish managers of different hierarchical positions in several companies speak otherwise. Variables such as organizational culture and own managerial beliefs and, which seems more interesting, the degree of congruence between both variables, are more important for life satisfaction than the status or the income themselves.

### **PALABRAS CLAVE**

Salario, jerarquía, cultura organizacional, creencias directivas, satisfacción vital, análisis descriptivos y de regresión.

### **KEY WORDS**

Income, hierarchy, organizational culture, managerial beliefs, life satisfaction, descriptive and regression analysis.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El concepto de satisfacción vital aparece invariablemente unido a otros constructos hasta cierto punto similares (como la felicidad o la moral), de entre las cuales el más representativo es sin lugar a dudas la calidad de vida. Siguiendo a Horley (1984), estos conceptos pueden diferenciarse parcialmente por su nivel de subjetividad. Por lo común, mediante la *calidad de vida* se trata de relacionar la adecuación de las circunstancias materiales con los sentimientos que éstas producen en la gente. Mientras que, la *satisfacción vital* generalmente se refiere a la evaluación personal que cada uno hace de sus condiciones particulares, comparada con un referente externo o con sus propias aspiraciones.

Sin embargo, estas distinciones no pueden tomarse rígidamente ya que las circunstancias sociales cambiantes, tienden a provocar variaciones en la definición de estos conceptos. Por ejemplo, ha habido una clara evolución en la definición de la calidad de vida, desde su estimación en términos materiales de ingresos, posesio-

nes y símbolos externos de éxito, hasta llegar a enfatizar más los elementos de carácter subjetivo como la satisfacción, el desarrollo personal y la participación en la comunidad. En suma, la riqueza que posee una persona se ha demostrado que no es tan importante como su sentimiento sobre las circunstancias reales que la rodean en comparación con su ideal de lo que le gustaría que fuesen. Demostrándose, a partir de una variedad de estudios empíricos (ver McDowell y Newell, 1987), que la asociación entre indicadores objetivos y subjetivos relacionados con la calidad de vida no es frecuentemente fuerte.

Por todo ello, el objetivo principal y la hipótesis central del presente trabajo será demostrar, tras el pase de un cuestionario a 249 directivos españoles de diferentes posiciones en distintas empresas, que es más importante a la hora de determinar su nivel de satisfacción vital, el peso de variables tales como la cultura organizacional, sus propias creencias directivas, o lo que resulta más interesante, el grado de congruencia que mantienen ambas variables entre sí, que el mismo salario que reciben o su nivel jerárquico.

Que duda cabe, que centrándonos en el contexto empresarial, ha interesado mucho más el estudio de la satisfacción y calidad de vida laboral que el concepto más amplio de la satisfacción vital. Lo mismo podría decirse de los investigadores interesados por el estudio de la satisfacción vital: sus trabajos se han centrado en personas de la tercera edad, con el fin de aplicar posteriormente estos resultados a los servicios geriátricos. No obstante, aparte de la dificultad añadida que conlleva probar la conexión de variables que pertenecen a dominios diferentes y que parece haber desanimado a buena parte de los investigadores organizacionales, las repercusiones que el trabajo tiene para el resto de facetas de la vida de las personas y viceversa, es clara y cobra cada día mayor relevancia (Quintanilla, 1997) –véanse sino, las numerosas investigaciones que actualmente existen sobre los efectos personales, familiares y sociales que provoca el desempleo–. Por ello, el estudio de la satisfacción vital y de los factores laborales que pueden incidir en ella positiva o negativamente, es importante y merece ser analizado.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Variables y técnicas de medida empleadas

Comenzando por la *satisfacción vital*, variable dependiente de esta investigación y que ya fue definida en el introducción, existen diferentes instrumentos de medida, como la escala moral del centro de geriatría de Filadelfia (Lawton, 1972), los ítems únicos indicadores del bienestar creados por Andrews y Withey (1976), o el planteamiento que más nos atrajo desde un primer momento: el inventario propuesto por

Neugarten y colaboradores en 1961, denominado genéricamente LSI (*Life Satisfaction Index*).

Sobre esta escala existe ya una abundante investigación (resumida en McDowell y Newell, 1987). En conexión con el objetivo de estudio que nos ocupa, Neugarten *et al.* (1961) y Lieberman (1970), mostraron que el LSI en su versión A no correlacionaba con *status* socio-económico. Sin embargo, otros estudios (basándose en la misma versión de este instrumento) no han replicado este resultado: Cutler (1973) y Edwards y Klemmack (1973) sí encontraron correlación entre ambos constructos. Mientras que por su parte, Harris (1975) halló correlaciones positivas con la variable ingresos y, Markides y Martin (1979) además comprobaron que los ingresos junto a otras variables explicaban una proporción significativa de la variabilidad de esta escala.

Por otra parte, este instrumento presenta unas propiedades psicométricas comparables a los mejores instrumentos desarrollados hasta el momento y que se han centrado en tópicos similares aunque, si bien, su estructura factorial no está del todo aclarada. Por esta razón, en aras de alcanzar una mayor sencillez y brevedad, ya que se trata de un instrumento muy extenso (consta de 20 ítems) para ser aplicado junto al resto de escalas de nuestra investigación, se optó por reducir considerablemente su longitud, dejándola tan sólo en 5 ítems transformados que solicitan de los sujetos una valoración global de su vida pasada, presente y futura (ver anexo). Ahora bien, sin perder de vista la definición anteriormente propuesta, que relaciona la satisfacción vital con un sentimiento de evaluación general, acerca de las mayores o menores diferencias entre las aspiraciones personales y su

grado de consecución, o en términos comparativos con otras personas u otros referentes externos.

Estos ítems se respondían, como el resto de los apartados de este cuestionario en los que no se indique lo contrario, atendiendo a una escala tipo Likert de seis puntos, con las siguientes equivalencias:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = Bastante en desacuerdo
- 3 = Algo en desacuerdo
- 4 = Algo de acuerdo
- 5 = Bastante de acuerdo
- 6 = Totalmente de acuerdo

Por lo que respecta a la validez factorial y la consistencia interna de esta escala, los cinco ítems mostraron a través del análisis factorial por el método de componentes principales, agruparse en un único factor que incluía a todos ellos y que servía para explicar el 48,8% de la variabilidad. El coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach fue igual a ,70 eliminando el ítem 2 (previamente se transformaron las puntuaciones de los enunciados 2 y 4 ya que se trataba de ítems inversos).

En relación a la definición y medida de la *cultura organizacional*, mucho es lo que podría decirse para tan pocas páginas. Por este motivo, remitimos al lector a un trabajo nuestro anterior, en que se analizan con relativa profundidad tanto aspectos conceptuales como de medida sobre este tema (ver Bonavía y Quintanilla, 1996). Únicamente indicar aquí, que nuestro interés radicó en confeccionar un instrumento de medida útil, centrado en el nivel más visible de cualquier cultura organizacional. Por lo tanto, entendiendo este concepto como algo que las organizaciones *tienen*, que puede ser gestionada y por lo mismo

cambiada, y que en última instancia, tan sólo pretende reflejar un patrón de *artefactos culturales* coherente (según la proposición de Schein de 1988).

Más en concreto, nuestra intención consistió, basándonos en la propia percepción de los sujetos, en dividir la cultura en dos clases: cultura X o tradicional y cultura Y o progresista, empleando para ello un cuestionario diseñado para tal fin. En la primera, se mantiene una concepción clásica acerca de los objetivos, funciones y modos de organización de una empresa, al apoyarse fundamentalmente en el imperativo económico y considerar que sus trabajadores son, en realidad, “piezas” sustituibles. En la segunda, sin embargo, se estima que las empresas tienen un doble objetivo que cumplir: económico y social, así como que sus empleados son el mejor recurso de que disponen. Como se puede apreciar, este esquema de trabajo mantiene un claro paralelismo con la proposición teórica de McGregor (1979), lo que nos sirvió de elemento inspirador.

Precisamente, si por el concepto de creencia se entiende la “opinión que se mantiene acerca de un objeto de actitud, es decir, pensamiento o conocimiento que se posee acerca de alguna persona, objeto o problema” (Hewstone, 1990, p. 429); en esta investigación nos servimos del concepto de *creencias directivas*, para recabar las ideas que los directivos poseen acerca de la verdadera esencia de la naturaleza humana y que se sitúan a la base del estilo de mando que prefieren utilizar. Se trata, por tanto, de un conjunto de ideas personales e individuales, lo que debe servir para diferenciar con claridad este concepto del anterior relativo a la cultura empresarial (donde se pretenden conocer las ideas que, en opinión de un individuo, son comparti-

das por todos los miembros de una organización acerca de sus rasgos más sobresalientes).

La importancia de estas creencias para la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, se ha puesto de manifiesto por muy diversos autores (valgan como ejemplo las aportaciones de Hulin, 1971; Vroom y Yetton, 1973; Locke y Schweiger, 1979; Ouchi, 1982; Long, 1988; Hermel, 1990). Pero, sin lugar a dudas, reluce con luz propia la teoría que en su día propuso Douglas McGregor en su libro "*El aspecto humano de las empresas*" (1ª edición en inglés en 1960; edición en castellano de 1979).

Siguiendo la exposición de su obra, detrás de toda decisión o acción en el ámbito de la administración de empresas, se pueden encontrar ciertas ideas relativas a la naturaleza humana, que dan fundamento a esas decisiones y acciones. No pocas de ellas, son extraordinariamente universales y van implícitas, en muchas prácticas y orientaciones administrativas corrientes. Como es bien sabido, McGregor dividió estas creencias en dos clases principales, conocidas como teorías X e Y. La primera representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control, mientras que en la segunda se desarrolla una nueva concepción de la esencia humana mucho más progresista. Fue sobre la base de estos principios, como construimos un instrumento de medida para evaluar estas creencias directivas (ver para más información acerca de esta escala: Bonavía, 1996).

Por último, en cuanto a la medición de las variables *salario* y *nivel jerárquico*, la primera se llevó a cabo por medio del siguiente ítem: "aproximadamente, ¿cuál es su nivel de ingresos brutos al año?".

Ofreciéndose seis categorías posibles de respuesta: entre 2 y 4 millones, entre 4 y 6, entre 6 y 8, entre 8 y 10, entre 10 y 12, y más de 12 millones de pesetas.

Respecto la medición del nivel jerárquico que tiene un individuo en una empresa, se plantean más problemas como es lógico que en el caso anterior, cuando lo que se desea es hacer comparaciones entre sujetos pertenecientes a muy distintas organizaciones. Nosotros optamos por preguntarle directamente a los directivos encuestados "el nivel jerárquico que ocupaban en su empresa", otorgándoles 5 posibilidades de respuesta ordenadas del siguiente modo: director general, gerente o presidente; directivo de primer nivel; directivo de segundo nivel; directivo de tercer nivel; y directivo de cuarto o inferior nivel. Junto a otras preguntas complementarias, con el fin de hacerles recapacitar sobre su posición antes de contestar al ítem anterior (además de permitir así un modo de contrastar posteriormente sus respuestas), como la denominación del cargo que ocupaban o el número de superiores jerárquicos que tenían.

## 2.2. Muestra

La recogida de información duró más de cuatro meses, desde Febrero a mediados de Junio de 1994. En total, se repartieron aproximadamente unos 450 cuestionarios de los que obtuvimos correctamente cumplimentados 249, junto a otros 9 que estaban incompletos y que fueron eliminados de los análisis. Por lo tanto, la cantidad de respuestas que recogimos se situó entre el 55% y el 57%. El error muestral, si la muestra hubiera sido aleatoria, empleando la fórmula para la determinación del número de elementos de una muestra extraída de

una población finita, a un nivel de confianza del 95,5% siendo  $p=q=0,5$  y  $k=2$ , sería del 6,31%. Teniendo presente, que la población de directivos y gerentes de la Comunidad Valenciana asciende a la cifra de 28.342 personas, según los datos aportados por el Instituto Valenciano de Estadística en el censo de la población de 1991.

De estos 249 sujetos, 211 son hombres (84,7% de la muestra total) y 37 mujeres (14,9%), junto a un individuo que no indicó su sexo. Porcentaje muy similar al que se mantiene en la población de directivos de esta Comunidad (IVE, 1991) y a nivel nacional (DGIE, 1992). Su edad media ha sido de 38,33 años, con una desviación típica de 8,47 y una puntuación mínima de 25 y una máxima de 63 años. Por consiguiente, existe una orientación en los datos que, aunque no demasiado acentuada, señala que los directivos mayoritariamente encuestados tienden a ser más bien jóvenes. Tendencia que no difiere sustancialmente de la existente también para la población general de directivos en esta Comunidad (IVE, 1991).

En cuanto a sus ingresos brutos anuales, los datos se resumen a continuación (ver

tabla 1). Debería destacarse que únicamente se han constatado cinco respuestas en blanco a esta pregunta, en principio, bastantes menos de las que esperábamos, lo que puede ser un indicador hasta cierto punto indirecto, del grado de implicación con que fue contestado el cuestionario.

Por lo que respecta a su nivel jerárquico, los datos se muestran en la tabla 2. Se encontró que estos directivos ocupaban cargos de muy distinta naturaleza como: gerentes, subdirectores generales, directores de departamento, jefes de sección o área, jefes de sucursal, supermercado o agencia, responsables de zona, coordinadores de control de calidad, o asesores de diferentes tipos. Lo que garantiza un alta variabilidad y, en cierto sentido, mayores posibilidades de generalización de las respuestas halladas.

### 3. RESULTADOS

A continuación, se tratará de demostrar, en una primera aproximación que, ni el salario ni el nivel jerárquico tienen efectos claros sobre la satisfacción vital de los directivos encuestados. A través de un ANOVA se pudo comprobar que el salario no tenía ningún efecto significativo ( $F=.56$

Tabla 1  
Nivel de ingresos

Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Entre 2 y 4 millones	105	42,2
Entre 4 y 6 millones	75	30,1
Entre 6 y 8 millones	46	18,5
Entre 8 y 10 millones	12	4,8
Entre 10 y 12 millones	4	1,6
Más de 12 millones	2	0,8
Datos faltantes	5	2,0
Total	249	100%

*Tabla 2*  
**Nivel jerárquico**

Nivel jerárquico	Frecuencia	Porcentaje
Dr. General o Gerente	39	15,7
Directivo de primer nivel	58	23,3
Directivo de segundo nivel	67	26,9
Directivo de tercer nivel	42	16,9
Directivo de cuarto o inferior nivel	26	10,4
Datos faltantes	17	6,8
Total	249	100%

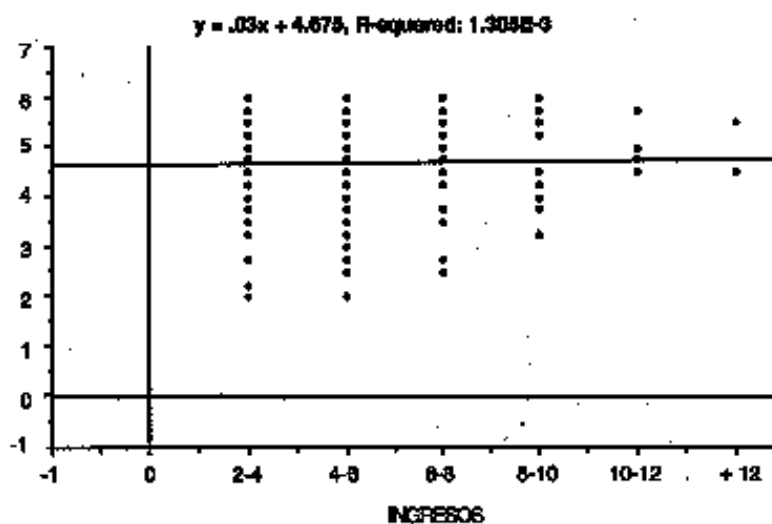
n. s.). Lo mismo sucedió por medio de una correlación de Pearson entre ambas variables ( $r=.02$  n. s.). En la tabla 3 se informan de las medias en satisfacción vital logradas

por cada grupo de directivos según su nivel de ingresos, en tanto que en la gráfica 4 aparecen representadas estas medias para cada sujeto así como la recta de regresión.

*Tabla 3*  
**Satisfacción vital e ingresos**

	2-4 millones	4-6 millones	6-8 millones	8-10 millon.	10-12 millon.	Más de 12 mill.
Media S.V.	4,74	4,70	4,87	4,48	5,00	5,00
N	104	74	46	12	4	2

*Gráfica 4*  
**Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = ingresos**



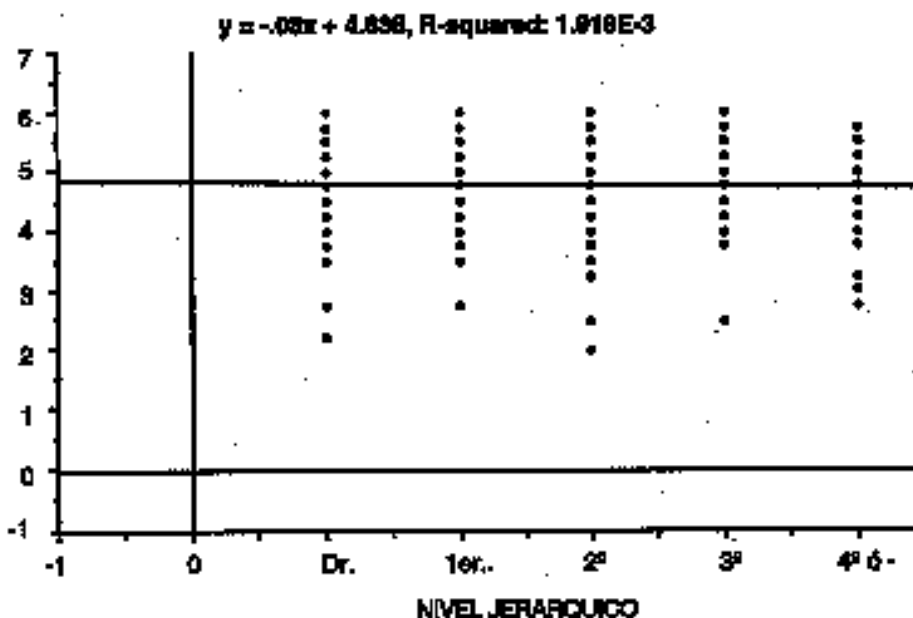
Por otra parte, se repitieron estos mismos pasos con la variable nivel jerárquico, obteniendo idénticos resultados: ni un análisis de varianza ( $F=.74$  n. s.) ni una correlación de Pearson ( $r=-.04$  n. s.) alcanzaron significación estadística para explicar la satisfacción vital de estos directivos (ver tabla 5 y gráfica 6). Una aclaración en este punto válida en parte también para el caso anterior. Somos conscientes de que muy difícilmente se puede defender que la medición del nivel jerárquico tal y como ha sido planteada, pueda considerarse

como una escala de intervalo, por lo que posiblemente hubiera sido más aconsejable la utilización de otro tipo de coeficiente como, por ejemplo, el multiserieal de Jaspers (Sierra Bravo, 1988). No obstante, no consideramos que este mismo problema sea muy diferente del que se puede plantear para las escalas tipo Likert frecuentemente utilizadas en la investigación social. Sin olvidar, por otra parte y al mismo tiempo, el mayor conocimiento y uso generalizado que existe alrededor del coeficiente de Pearson.

Tabla 5  
Satisfacción vital y nivel jerárquico

	Dr. General	Directivo 1º Niv.	Directivo 2º Niv.	Directivo 3º Niv.	Dir. 4º Niv. o
Media S.V.	4,68	4,89	4,77	4,76	4,59
N	39	57	66	42	26

Gráfica 6  
Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = ingresos





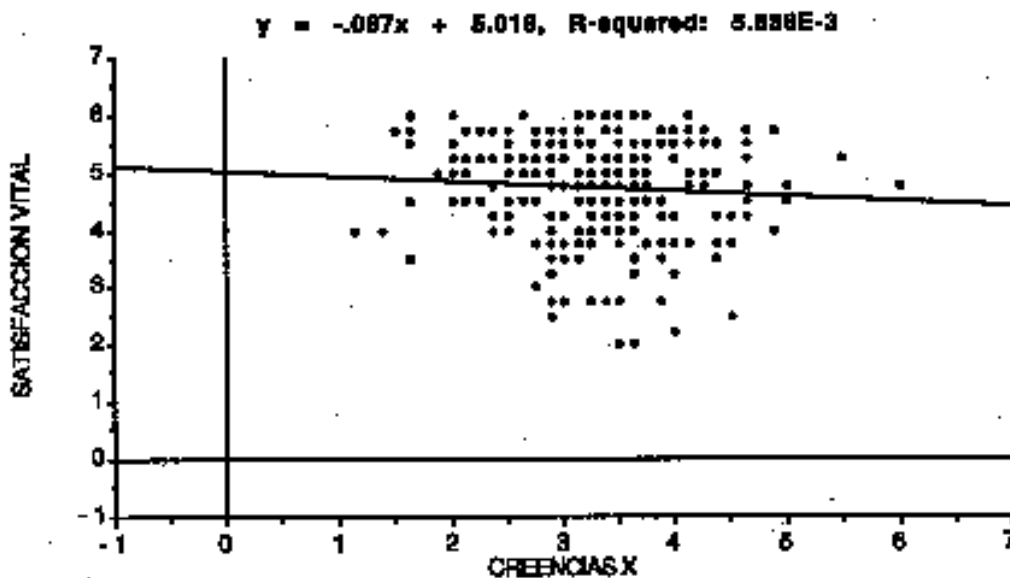
Acto seguido, mostraremos que, por el contrario, existen algunos indicadores razonables de que las variables creencias directivas y cultura organizacional mantienen unas relaciones más claras con los niveles de satisfacción vital.

Con respecto a las creencias directivas (ver gráficas 7 y 8), se ha obtenido significación estadística para la relación entre satisfacción vital y creencias Y ( $r=.30$  p .01), aunque no ha sido posible establecer la relación contraria para las creencias tipo X ( $r=-.06$  n. s.). Lo que no deja de ser sugerente, pues lógicamente por poseer creencias tradicionales, no se tiene porqué estar más insatisfecho con uno mismo, contrariamente de lo que anhelábamos encontrar llevados por nuestras propias

presunciones, o mejor dicho, prejuicios. No obstante, las dos clases de cultura consideradas en esta investigación, sí han logrado relaciones significativas y en la dirección estimada (gráficas 9 y 10): para cultura X ( $r=-.16$  p .05), y para cultura Y ( $r=.21$  p .01). Lo que revela la importancia que tiene el ambiente en que una persona trabaja, ahora sí, en el nivel de satisfacción que alcanza en última instancia en su vida.

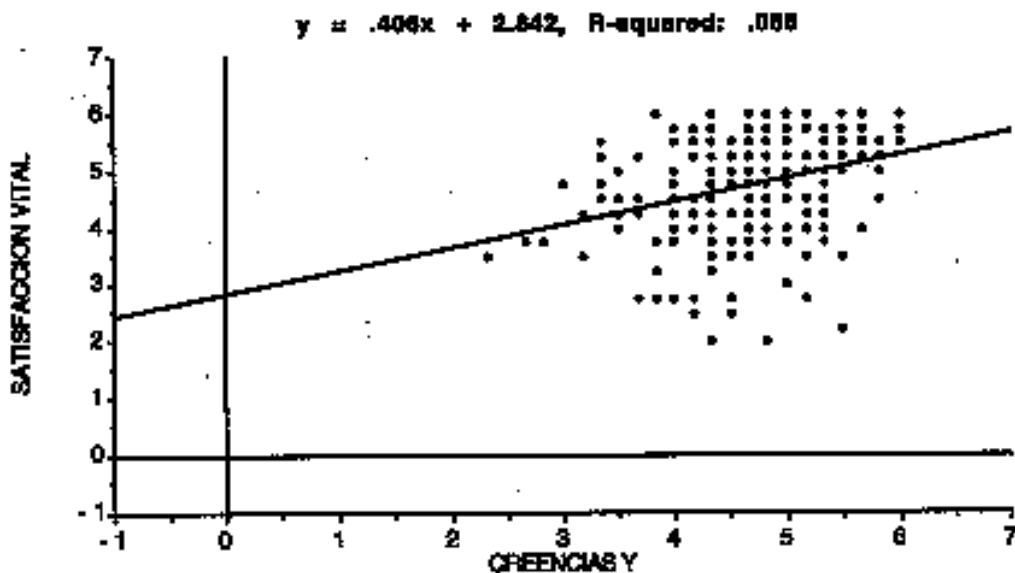
Por otro lado, en cuanto a los análisis de varianza efectuados para comprobar que, a mayor grado de congruencia entre las creencias personales y la cultura empresarial, mayor será el nivel de satisfacción vital, los resultados no han podido demostrar este efecto (ninguna F alcanzó significación).

Gráfica 7  
Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = creencias X

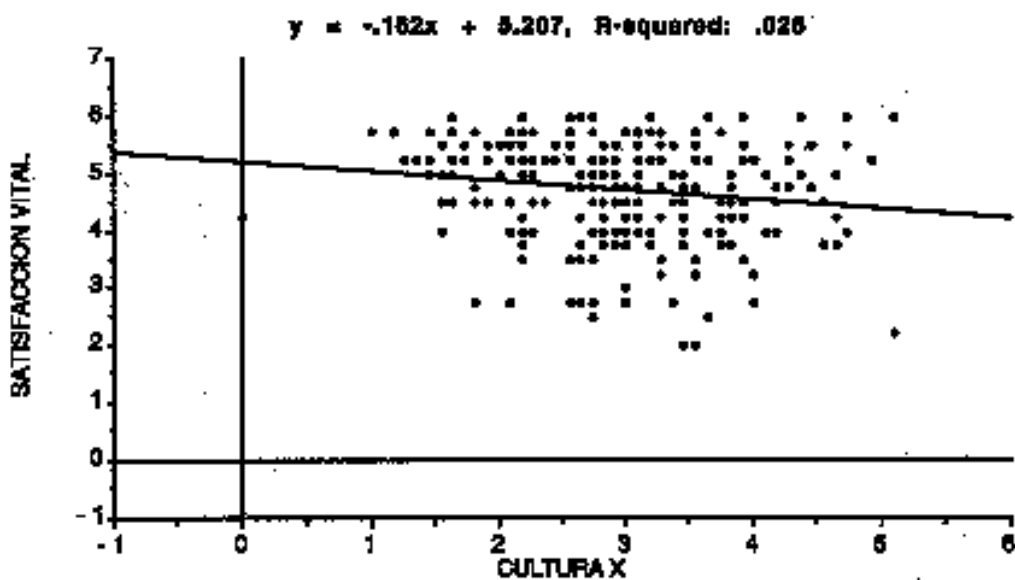


El efecto de los ingresos, el nivel jerárquico, la cultura empresarial y las creencias de los directivos...

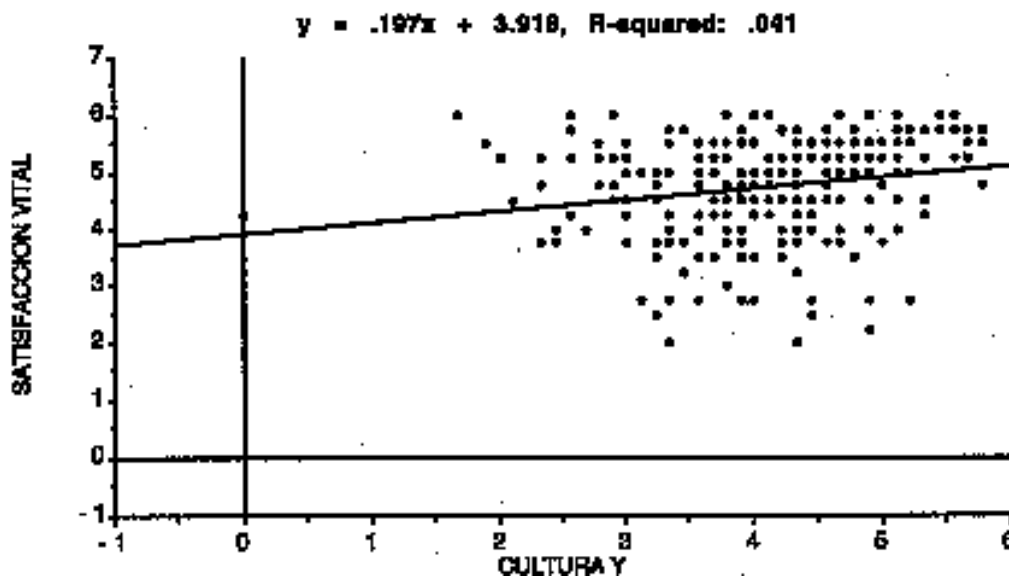
Gráfica 8  
Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = creencias Y



Gráfica 9  
Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = cultura X



Gráfica 10  
 Recta de regresión; y = satisfacción vital; x = cultura Y



Para poder llevar a cabo estos análisis, primeramente fue necesario realizar la siguiente transformación en los datos. Para los dos tipos de cultura organizacional tradicional *versus* progresista, se definió una nueva variable con dos niveles dependiendo de que los sujetos puntuaran alto o bajo en cada una de ellas (puntuación de corte teniendo en cuenta que la escala oscilaba entre 1 y 6 igual a 3,5), quedando finalmente como sigue: Cultura  $X_1$  = sujetos que tienen una puntuación media en cultura tradicional inferior o igual a 3,5; Cultura  $X_2$  = sujetos que tienen una puntuación media en cultura tradicional superior a 3,5; Cultura  $Y_1$  = sujetos que tienen una puntuación media en cultura progresista inferior o igual a 3,5; Cultura  $Y_2$  = sujetos que tienen una puntuación media en cultura progresista superior a 3,5. Exactamente idéntico procedimiento se siguió para la variable

creencias directivas. Pues bien, como hemos dicho, los dos análisis de varianza efectuados: uno para observar los efectos de la cultura y las creencias tradicionales sobre la satisfacción vital ( $F$  explicada=1.17 n. s.), y el otro para estimar las repercusiones de la cultura y las creencias progresistas ( $F$  explicada=1.59 n. s.); no arrojaron resultados positivos ni a partir de los efectos principales ni a partir de la interacción.

Si bien, creemos conveniente destacar algunos comentarios a partir de la observación de las medias de los distintos tratamientos (ver tablas 11 y 12). En primer lugar, que las puntuaciones alcanzadas han sido altas en todos los casos (por encima de 4 puntos). Si bien, las puntuaciones más elevadas en satisfacción vital las consiguen: a) personas que perciben que traba-

*Tabla 11*  
**Visión tradicional en cultura y creencias: Medias en satisfacción vital (n° sujetos)**

	<b>Creencias Tradic. X<sub>1</sub></b>	<b>Creencias Tradic. X<sub>2</sub></b>
Cultura Tradic. X <sub>1</sub>	4,80 (123)	4,76 (45)
Cultura Tradic. X <sub>2</sub>	4,46 (27)	4,68 (38)

jan en entornos culturales progresistas al tiempo que poseen unas creencias más humanistas; y b) personas que trabajan en culturas organizativas poco tradicionales y que poseen unas creencias acerca de la naturaleza humana igualmente poco tradicionales. Por el contrario, la puntuación más baja la han obtenido 4 directivos con tendencias escasamente progresistas que llevan a cabo su labor en entornos culturales que ellos perciben con el mismo signo. Lo que está sugiriendo, aún no alcanzando significación estadística rotunda y como señalábamos en un principio, el mayor peso relativo que tiene una visión marcadamente progresista respecto a la naturaleza humana en ambientes que valoran el mismo aspecto.

Finalmente, pondremos en relación todas estas variables por medio del análisis de regresión, con el propósito de comprobar el poder predictivo que tienen todas y cada una de ellas.

Se ha empleado el método *stepwise* porque, además de ser probablemente el más usado, precisamente es el que presenta más ventajas al combinar al unísono criterios

para la inclusión de nuevas variables como para la permanencia de las mismas. O, en otras palabras, mediante este procedimiento tenemos la seguridad de que no quedará ninguna variable fuera de la ecuación que satisfaga un criterio de selección dado, ni tampoco quedará ninguna variable en la ecuación que satisfaga un criterio de eliminación dado. Los criterios de selección y permanencia que se han especificado en estos análisis, establecen un valor para la *t* de Student superior a 1.96 (o lo que es igual, la *F* de Fisher debe ser superior a 3.84). Por consiguiente, se supone que cada variable debe presentar una significación inferior a .05 para poder entrar o permanecer en los análisis y en la ecuación resultante.

Después de incluir las variables: cultura X e Y, creencias X e Y, salario y nivel jerárquico; la ecuación de predicción final quedó formulada del siguiente modo:

$$Y = 2.69 + .28X_1 + .17X_2$$

Donde, Y=satisfacción vital, X<sub>1</sub>=Creencias directivas progresistas (creencias Y),

X<sub>2</sub>=Cultura organizacional progresista (cultura Y).

*Tabla 12*  
**Visión progresiva en cultura y creencias: Medias en satisfacción vital (n° sujetos)**

	<b>Creencias Progres. Y<sub>1</sub></b>	<b>Creencias Progres. Y<sub>2</sub></b>
Cultura Progres. Y <sub>1</sub>	4,31 (4)	4,61 (42)
Cultura Progres. Y <sub>2</sub>	4,40 (10)	4,81 (177)

El índice de correlación múltiple entre la variable criterio y las variables independientes alcanza la puntuación de .30, mientras que la proporción de varianza explicada es igual a .09.

El resto de variables no entraron en la ecuación: ni los modos tradicionales de las variables creencias o cultura, ni la cantidad de ingresos, ni el nivel jerárquico. Es decir, a partir de estos resultados se puede afirmar, como se trataba de demostrar, que tanto las creencias como la cultura de talante progresista, sirven para predecir mejor un grado de satisfacción vital dado, que las demás variables que formaron parte de este estudio.

#### 4. CONCLUSIONES

El conjunto de investigaciones realizadas hasta la fecha, no llega a aclarar la relación que mantienen los indicadores objetivos (entre ellos el nivel de ingresos y el *status* socio-económico) con la calidad de vida ni la satisfacción vital, abundando los resultados contradictorios (ver McDowell y Newell, 1987). En este sentido, nuestra investigación aporta nuevos resultados, si bien, desde un enfoque diferente, ya que vincula aspectos relativos al ámbito del trabajo y las organizaciones con un fenómeno que generalmente ha quedado al margen de este dominio disciplinar (más preocupado por indagar los efectos sobre la satisfacción laboral o la calidad de vida profesional) como es el de la satisfacción vital.

Pues bien, se ha encontrado como esperábamos, una mayor relación entre la satisfacción vital y la cultura organizacional percibida por el directivo o sus creencias personales acerca de la naturaleza humana,

que entre otras variables más objetivas como son sus ingresos o su posición jerárquica.

Por otro lado, en cuanto a la hipótesis de que un mayor grado de congruencia entre creencias y cultura conducirían a unos niveles de satisfacción vital más elevados, los análisis estadísticos efectuados no han sido del todo positivos. De hecho, esta relación parece que se aprecia mejor sólo en el caso de culturas organizacionales percibidas como progresistas unido a unas creencias directivas más humanistas, sin que sea posible finalmente poder afirmar con rotundidad nada a este respecto a partir de los datos informados.

#### 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREWS, F.M. y WITHEY, S.B. (1976). *Social Indicators of Well-being: Americans' Perceptions of Life Quality*. New York: Plenum.

BONAVÍA, T. (1996). *Conducta de los directivos y desarrollo de la participación en las organizaciones*. Tesis doctoral. Universitat de València.

BONAVÍA, T. y QUINTANILLA, I. (1996). La cultura en las organizaciones y sus efectos sobre la participación de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 12(1), 7-26.

CUTLER, S. J. (1973). Voluntary Association Participation and Life Satisfaction. *Gerontologist*, 28, 96-100.

DGIE (1992). *Anuario de estadísticas laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- EDWARDS, J.N. y KLEMMACK, D.L. (1973). Correlates of Life Satisfaction: A Re-examination. *Gerontologist*, 28, 479-502.
- HARRIS, L. (1975). *The Myth and Reality of Aging in America*. Washington: National Council of the Aging.
- HERMEL, P. (1990). *La gestión participativa*. Barcelona: Gestión 2000.
- HEWSTONE, M.; STROEBE, W.; CODOL, J.P. y STEPHENSON, G.M. (1990). *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona: Ariel.
- HORLEY, J. (1984). Life Satisfaction, Happiness, and Morale: Two Problems with the Use of Subjective Well-Being Indicators. *Gerontologist*, 24, 124-127.
- HULIN, C.L. (1971). Individual Differences and Job Enrichment: The Case against General Treatment. En Maher, J.R. (Eds.), *New Perspectives in Job Enrichment*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- IVE (1991). *Datos básicos del censo de población*. Valencia: Instituto Valenciano de Estadística.
- KOLB, D.A.; RUBIN, I.M. y MCINTYRE, J.M. (1977). *Psicología de las organizaciones: Problemas contemporáneos*. Madrid: Prentice-Hall.
- LAWTON, M.P. (1972). The Dimensions of Morale. En Kent, D. P., Kastenbaum, R. y Sherwood, S. (Eds.), *Research Planning and Action for the Elderly: The Power and Potential of Social Sciences*. New York: Behavioral Publications.
- LIEBERMAN, L.R. (1970). Life Satisfaction in the Young and the Old. *Psychological Report*, 27, 75-79.
- LOCKE, E.A. y SCHWEIGER, D.A. (1979). Participation in Decision-Making: One More Look. *Research in Organizational Behavior*, 1, 265-339.
- LONG, R.J. (1988). Factors Affecting Managerial Desires for Various Types of Employee Participation in Decision Making. *Applied Psychology: An International Review*, 37(1), 15-34.
- MARKIDES, K.S. y MARTIN, H.W. (1979). A Causal Model of Life Satisfaction among the Elderly. *Gerontologist*, 34, 86-93.
- MCDOWELL, I. y NEWELL, C. (1987). *Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires*. New York: Oxford University Press.
- McGREGOR, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- McGREGOR, D. (1979). *El aspecto humano de las empresas*. México: Diana.
- NEUGARTEN, B.L.; HAVIGHURST, R.J. y TOBIN, S.S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Gerontologist*, 16, 134-143.
- OUCHI, W. (1982). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Barcelona: Orbis.
- QUINTANILLA, I. (1997). *Psicología Económica*. Madrid: McGraw-Hill.
- SCHEIN, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janes Editores.
- SIERRA BRAVO, R. (1988). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- VROOM, V.H. y YETTON, P.W. (1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

## ANEXO

### Satisfacción Vital

1. Cuando pienso en mi vida pasada, me doy cuenta que he conseguido la mayoría de las cosas que me había propuesto .....	1	2	3	4	5	6
2. Comparado con otra gente de mi edad, he cometido bastantes errores en mi vida .....	1	2	3	4	5	6
3. Me gusta la vida que llevo en el presente .....	1	2	3	4	5	6
4. Empiezo a plantearme que mi vida actual carece de sentido .....	1	2	3	4	5	6
5. Tengo ilusión y confianza en el futuro que me espera .....	1	2	3	4	5	6