

EQUIDAD, JUSTICIA Y MOTIVACIÓN HUMANA

MAITE SARRIÓ CATALÁ
ESTER BARBERÁ HEREDIA

Universitat de València

RESUMEN

La Justicia ha sido uno de los temas fundamentales en la historia del pensamiento, convirtiéndose en las últimas décadas en un importante objeto de estudio. Desde la Psicología, este tema se ha analizado, entre otras, desde dos perspectivas: la adscripción a los diferentes criterios normativos de justicia distributiva (Equidad, Igualdad y Necesidad) y las reacciones producidas ante la percepción de injusticia (afectivas, cognitivas y comportamentales). La Teoría de la Equidad de Adams (1963) fue rápidamente elevada al estatus de teoría general, considerando la Equidad como criterio de justicia básico y ley universal, categorizando como desviación de esa norma todo lo que no encajara dentro de este esquema reduccionista. Sin embargo, tal y como numerosos autores plantean, la Equidad resultaba insuficiente para explicar comportamientos que parecían guiarse por otro tipo de criterios. Por ello, realizaremos una revisión histórica de las principales teorías existentes sobre el motivo de justicia (Homans, Adams, Walster, Lerner, Leventhal...), mostrando la insuficiencia de la Equidad, así como las últimas aportaciones teóricas.

ABSTRACT

Justice has been one of the fundamental subjects in the knowledge history, becoming an important topic in the last decades. In Psychology, this topic has been analyzed, between others, from two perspectives: the adscription to the different Distributive Justice criterions (Equity, Equality and Need), and the reactions to the injustice perception (affectives, cognitives and behavioural). Adams' Equity Theory

(1963) quickly became a general theory, considering Equity as the basic Justice criterion and universal law, cataloguing as deviation all outside this reductionist schema. However, like numerous authors outline, Equity is insufficient to explain others behaviours. Thereby, we will do an historical revision of the principal justice motive theories (Homans, Adams, Walster, Lerner, Leventhal...), showing Equity insufficiency, and the last theoretic contributions.

INTRODUCCIÓN

El análisis de la justicia, se ha convertido en las últimas décadas en un importante objeto de estudio de la Psicología, siendo abordado, de manera preferente, por la psicología motivacional en sus aspectos más teóricos y por la psicología social en su aplicabilidad a la dinámica de las relaciones sociales, sobre todo en el mundo laboral (Barberá, 1993). La concepción sobre lo que se considera justo subyace a todo intercambio social, determinando, por ejemplo, el sistema político existente en una sociedad, la satisfacción lograda en nuestro trabajo, en los estudios e, incluso, en nuestras relaciones íntimas de amor y amistad. La evaluación subjetiva que cada persona realiza en función de su posición y rol social, condicionantes e historia pasada, determinará el sentimiento de justicia percibido, de manera que la delimitación entre lo que es justo o injusto variará de persona a persona y, en un mismo sujeto, de situación a situación. La tendencia a actuar y comportarse de forma justa se considera una motivación básica, porque aparece como un móvil generalizado a lo largo de la Historia y específicamente humana, porque no se da en ninguna otra especie animal.

No es fácil definir la justicia y por ello en numerosas ocasiones se plantea de forma negativa, como el modo de evitar una situación injusta. Las personas suelen sentirse injustamente tratadas cuando perciben que no existe correspondencia entre lo que se posee u obtiene y aquello que creen merecer. Es decir, la percepción de injusticia aparece cuando existe una falta de equilibrio entre los esfuerzos o inversiones realizados y las compensaciones obtenidas, o cuando se carece de algo que se necesita (dinero, estatus, reconocimiento, afecto, atención, y un largo etcétera). Esta percepción de correspondencia o no entre lo que se obtiene (recompensas) y el sentido de merecimiento personal (expectativas) conlleva un enjuiciamiento en el que participan tanto componentes evaluativos (juicios de valor) como reacciones emocionales (acercamiento/alejamiento, simpatía/ antipatía, amor /odio, etc).

La mayoría de las personas tienen la necesidad omnipresente de creer que el mundo es un lugar generalmente justo. Esta creencia proporciona la ilusión de predicción y controlabilidad, por lo que quien se comporte bien (de acuerdo con la normativa establecida), obtendrá lo que merece. Los miembros de la sociedad son motivados para percibir y aceptar el 'statu quo' como el orden natural de los

acontecimientos en términos de un 'contrato social'. No obstante, las sociedades, sistemas políticos e ideologías cambian, cambiando con ellas sus respectivas percepciones de justicia. Grupos sociales o individuos pueden renunciar al 'contrato social' si sienten que ellos mismos, u otros, no reciben lo que creen que tienen derecho a merecer. A partir de este sentimiento de injusticia han surgido a lo largo de la Historia diferentes movimientos contra el 'statu quo' imperante, tales como los movimientos obreros, el feminismo, el ecologismo, etc. Actualmente en nuestra sociedad, se considera una injusticia que una mujer desempeñando el mismo trabajo que un hombre cobre menos salario, que una niña sea vendida en un matrimonio pactado, que la piel de un animal se convierta en un abrigo, o la aplicación de la pena de muerte; aunque en otras culturas, estos hechos se consideran "justos" y dentro de la norma social.

El objetivo fundamental del artículo es realizar una revisión histórica del tratamiento de la justicia en Psicología desde sus comienzos hasta la actualidad, revisando la Teoría de la Equidad y otras aportaciones teóricas afines; la ampliación de dicha teoría, dada la demostración de su insuficiencia; así como las últimas investigaciones realizadas sobre el tema.

JUSTICIA DISTRIBUTIVA Y TEORÍA DE LA EQUIDAD

En el análisis de la justicia desde la perspectiva psicológica, lo que interesa conocer es la *percepción subjetiva* de la justicia en cuanto móvil del comportamiento humano, así como los principales modos de reacción ante la percepción de injusticia. Una de las áreas más analizadas es la que se corresponde con la Justicia Distributiva, entendida como la justa distribución de los bienes y servicios disponibles, así como los criterios normativos de distribución.

Fue George Homans quien introdujo el concepto de "Justicia Distributiva" en su libro *Social Behavior* de 1961. Homans sostiene que la noción de *proporcionalidad* entre costes y beneficios es universal, pero que surgen diferencias entre las sociedades y los individuos a causa de las distintas concepciones en cuanto a lo que constituyen las inversiones, recompensas y beneficios y cómo son jerarquizados, identificando tres fuentes para la creencia en la *proporcionalidad*: 1. la enseñanza directa resultante de nexos específicos entre inversión y beneficio, 2. experiencias en el "ambiente natural" y 3. experiencias de intercambio. Como consecuencia de estas experiencias, el individuo desarrolla expectativas de que los nexos entre inversiones y beneficios continuarán manteniéndose en el futuro (Homans, 1974). En las relaciones de intercambio directas, las personas analizan si la recompensa equivale a lo que se cree merecer. Cuando no ocurre así, probablemente aparecerá una determinada conducta emocional: enfado, si la recepción es de menor valor del que esperaba; y culpa, si lo recibido es más valorado de lo que se esperaba, aunque este sentimiento es experimentado menos a menudo

ya que "se las arreglan para descubrir buenas razones por las cuales no son beneficiarios en exceso, sino que sólo están consiguiendo lo que se merecen" (Homans, 1961, p.265).

Blau, en su teoría del *Intercambio Social* de 1964 incluye el concepto de justicia y plantea la importancia de las expectativas en la obtención de relaciones sociales satisfactorias. Las expectativas de cada individuo se basan en la experiencia individual pasada y en los estándares de referencia adquiridos, siendo éstos el resultado de los beneficios que los individuos han obtenido en el pasado y el aprendizaje acerca de los obtenidos por otros en situaciones similares. Por otro lado, plantea la distinción entre la "*tasa de intercambio en funcionamiento*" que hace referencia a la oferta y la demanda de los beneficios sociales y la "*tasa de intercambio equitativa*" que representa los estándares normativos que definen una contraprestación justa para un servicio particular. Ambas tasas de intercambio generan expectativas distintas en los individuos. Mientras que la de funcionamiento crea la expectativa de que las recompensas serán recibidas a cambio de ciertos servicios e inversiones, la tasa equitativa de intercambio crea expectativas de vínculos inversión contraprestación que son de tipo moral y cuya violación provoca desaprobación social.

La *Teoría de la Equidad* de Adams se focaliza principalmente en "las causas y consecuencias de la ausencia de equidad en las relaciones de intercambio humanas" (Adams, 1965). Aunque el creador del concepto de Justicia Distributiva fue Homans, será Adams quien reconvierta el tema al plantearlo en términos de *Equidad*, utilizando los conceptos de "equidad" e "inequidad" como equivalentes a "justicia" e "injusticia". Su teoría será aplicada, sobre todo en EEUU, al estudio de las relaciones laborales en dos niveles de análisis: preferencias en los modos de distribución de recompensas y grado de satisfacción con las recompensas adquiridas. La Teoría de la Equidad intenta conciliar los intereses personales con la necesidad de preservar y mantener el orden social (Homans, 1961; Adams, 1965). Los componentes estructurales de su teoría son los *inputs* y los *outputs*. Los *inputs*, que según Adams son idénticos a las "inversiones" de Homans, se definen como lo que una persona "percibe como sus contribuciones al intercambio, por lo que espera un retorno justo" (Adams, 1965). Los *outputs*, son descritos como las recepciones del individuo en el intercambio, tales como pagos y satisfacciones intrínsecas. Se produce inequidad cuando un individuo "percibe que el ratio de sus inputs con sus outputs y el ratio de los inputs y los outputs del otro, no son iguales" (Adams, 1965). La percepción de inequidad, tanto por defecto (merezco más de lo recibido) como por exceso (no merezco tanto), genera ciertas reacciones emocionales como cólera o rabia en el primer caso, y culpabilidad en el segundo (tal como también lo planteaba Homans). Por otro lado, la magnitud de la tensión experimentada está en función de la magnitud de la inequidad percibida, la cual motiva a la persona a intentar reducirla. Adams propone, basándose en la teoría de la Disonancia Cognitiva, seis

modos diferentes de reducción de la inequidad: 1 alterando los inputs, 2 alterando los outputs, 3 distorsionando cognitivamente sus inputs o sus outputs, 4 abandonando el campo, 5 actuando sobre el objeto de comparación por la alteración o distorsión cognitiva de los inputs o los outputs del otro y 6 cambiando el objeto de comparación.

AMPLIACIONES E INSUFICIENCIA DE LA TEORÍA DE LA EQUIDAD

Hemos visto como las aportaciones teóricas anteriores basan sus respectivas formulaciones en el principio de proporcionalidad entre inversiones y beneficios, estableciendo la Equidad como único principio de justicia distributiva. Sin embargo, las investigaciones posteriores muestran que la Equidad es insuficiente para explicar la variabilidad de los comportamientos distributivos, obligando a ampliar y hacer más complejo el concepto de justicia.

Walster, Berscheid y Walster (1973) desarrollaron una versión propia de la Teoría de la Equidad. Aunque mantienen que la Equidad es el principio fundamental de la justicia, amplían el rango de aplicabilidad de dicha Teoría, intentando explicar las percepciones de justicia y las reacciones a la injusticia en relaciones explotadoras entre una víctima y quien provoca el daño, tal como en las relaciones íntimas (y no sólo en relaciones laborales como Adams). El núcleo de su teoría lo conforman cuatro proposiciones principales: 1 los individuos tratan siempre de maximizar sus resultados, 2 los distintos grupos sociales desarrollan sus propias definiciones de equidad y sancionan a sus miembros en función de estas definiciones, 3 la inequidad percibida conduce al sujeto a experimentar tensión psicológica en una magnitud proporcional a dicha inequidad y 4 la tensión provoca en el sujeto el intento de eliminarla, restaurando la equidad. Walster y cols. distinguieron dos técnicas de restauración de la equidad: restauración de la "*equidad real*" y restauración de la "*equidad psicológica*". La primera involucra modificaciones reales de la propia persona o de las ganancias relativas del otro compañero en la relación, denominándose "*compensación*" cuando es emprendida por los aventajados por la inequidad y "*venganza*" si es emprendida por el sujeto desaventajado. La restauración de la equidad psicológica involucra distorsiones cognitivas de la realidad, denominándose sin importar quien la lleve a cabo, "*justificaciones*".

La teoría desarrollada por Lerner en 1975, se basa en lo que denominaron "creencia en un mundo justo". A partir de las investigaciones que llevaron a cabo sobre las reacciones que experimentan las personas ante los resultados de un accidente, plantean que la gente necesita creer que en el mundo en el que habita, las personas consiguen lo que se merecen (Lerner, 1975). Por tanto, un concepto central en su teoría es el de *Merecimiento*, de tal manera que si una persona ha merecido un determinado resultado es porque poseía las precondiciones social-

mente necesarias para conseguirlo. Lerner identifica diversas formas de justicia, las cuales se definen por las "reglas" que determinan cómo son merecidos los recursos: *competición*, donde las prestaciones de los contrincantes deciden quién es el merecedor; *paridad*, en la que cada persona recibe el mismo resultado independientemente de las diferencias existentes entre ellos; *Equidad*, donde lo que obtiene cada persona es proporcional a sus propias inversiones o costes y Justicia marxista, donde los recursos están repartidos de acuerdo a las necesidades, sin importar las contribuciones individuales.

Leventhal (1970,1976), al crear su propio *modelo de los juicios de justicia*, desarrolla una crítica de la Teoría de la Equidad, subrayando la existencia de tres problemas principales: 1 únicamente reconoce la relevancia de una regla de justicia, la "regla de contribuciones" (o regla de la equidad), mientras que existen otras reglas identificables como la de la igualdad y la necesidad; 2 ignora la Justicia Procesal, la justicia percibida de los procedimientos por los cuales se toman las decisiones distributivas y 3 sobre enfatiza la importancia de la justicia percibida como un determinante de la conducta, ya que cualquier norma de distribución no descansa únicamente sobre el deseo por la justicia como un fin en sí misma, sino también por la predictibilidad sobre los beneficios esperados, asociados con una norma particular. Los individuos aplican diferentes reglas de distribución, activando la secuencia de juicios de justicia únicamente si la persona ocupa un rol cuya función es evaluar el merecimiento de un resultado o cuando se produce un conflicto al violar una regla. Una vez activada, las opciones de las que dispone el individuo (juez en este caso) son prácticamente las mismas que las delineadas por Adams (1965) y por Walster y col. (1973), pero con una diferencia importante: la persona puede no restaurar o cambiar los resultados reales. Esta posibilidad se da cuando el receptor no es una persona importante para el juez o distribuidor, cuando éste cree que no se puede hacer nada para cambiar la situación, cuando las acciones necesarias son demasiado costosas o cuando la magnitud de la injusticia percibida es pequeña (Leventhal, 1976).

Berger, Zelditch, Anderson y Cohen (1977) con su formulación del valor estatus, más que cuestionar la importancia de las diferentes normas de distribución, dirigen su atención hacia la naturaleza del estándar respecto del cual un individuo compara sus resultados. La diferencia radica en el proceso por el que se da significado a las recompensas y expectativas creadas sobre su distribución, proceso que no incluye las comparaciones interpersonales. Sostienen que las comparaciones estrictamente "locales", en las que un individuo determinado se compara a sí mismo con otros individuos específicos, son insuficientes para producir un proceso de justicia distributiva. Estas comparaciones, producirían un proceso que ellos denominan anomia, donde el individuo carece de un estándar social con el que evaluar sus resultados. Para solucionar estas dificultades, introducen el concepto de "comparación referencial", por el cual un individuo se compara a sí mismo con otro

generalizado, tal como una agrupación ocupacional. La *justicia distributiva* es definida como la coincidencia entre las distribuciones reales y las esperadas, mientras que la *injusticia o desequilibrio* es definida por la relación total entre la recompensa esperada y real de cada individuo para el sistema social como un todo; de esta forma, puede haber desequilibrio propio, desequilibrio de otros o desequilibrio colectivo.

INVESTIGACIÓN ACTUAL: CRITERIOS NORMATIVOS Y VARIABLES SITUACIONALES

Las reglas o criterios normativos de justicia distributiva sometidos a análisis empírico por la investigación psicológica actual son tres: Equidad, Igualdad y Necesidad. Recientemente, Igualdad y Necesidad se han incorporado como reglas o criterios normativos complementarios, ante la insuficiencia de la Equidad en la explicación de la percepción de justicia en relaciones de pareja, amistad, paterno filiales, etc. La adscripción a cada uno de los criterios normativos de distribución depende de numerosas variables situacionales inmersas en el proceso de percepción de justicia. Algunas de las variables más analizadas actualmente por la Psicología son:

-*El propósito u objetivo perseguido.* La justicia equitativa se suele utilizar como norma básica cuando la meta es conseguir una mayor productividad. La Equidad como norma social, refuerza la competitividad, la ambición, la dominación y la agresividad (Deutsch, 1975; Khan, O'Leary, Krulewitz and Lamm, 1980; Leventhal, 1976 y Sampson, 1975); siendo atribuida por personas interesadas en maximizar sus propios resultados o ganancias. Sampson (1975) señala que la Equidad se corresponde con el capitalismo, ya que es un patrón de conducta que promueve el individualismo, glorifica y recompensa el logro individual, separando a las personas en grupos o clases y favoreciendo la diferencia. Por el contrario, se recurre preferentemente a criterios *igualitarios* cuando el objetivo es mejorar las relaciones interpersonales. El criterio de Igualdad ignora las contribuciones en la decisión del reparto, eliminando las diferencias de estatus, el individualismo, el egoísmo y la competición (Kahn y Gaeddert, 1985). Por otro lado, cuando el propósito es llegar a un reparto social más justo, el criterio más utilizado es el de *Necesidad* (Barberá et al., 1988) y aunque muy pocos estudios se han ocupado de analizar el impacto que tanto las necesidades propias como las ajenas ejercen sobre la percepción de justicia (Lamm y Schiwinger, 1983; Major, 1990), actualmente posee gran interés dado el auge de movimientos sociales de solidaridad y ayuda a los más "necesitados", como el Voluntariado Social o la concesión del 0,7 a los países del "Tercer Mundo".

-*El tipo de relación existente entre las personas que participan en el reparto,* condiciona la preferencia por un criterio u otro, de manera que se suelen hacer distribuciones igualitarias cuando se trabaja con compañeros/as con los que se

tiene una relación de amistad, mientras que si la relación es meramente formal se prefiere el criterio de equidad (Austin, 1980; Sarrió, 1996).

-*La implicación personal* en el reparto induce a los participantes a preferir el criterio igualitario, mientras que si la persona actúa como juez que decide la distribución de la recompensa entre terceros, se suele preferir la Equidad (Major y Deaux, 1982; Sarrió, 1996)

-*La contribución o la ejecución en la tarea* también influye de forma significativa en la adscripción a los diferentes criterios de distribución, de manera que si la contribución es peor que la de los compañeros/as, las personas se decantan por la Equidad (Leventhal & Anderson, 1970; Leventhal & Lane, 1970; Mikula, 1974).

-*El género*, es una de las variables que más controversias suscita en el estudio diferencial de los criterios distributivos, ya que aunque numerosos autores asocian la Equidad al estereotipo masculino de la sociedad occidental (Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson & Rosenkrantz, 1972) y la Igualdad al estereotipo femenino (Bakan, 1966; Carlson, 1972; Sampson, 1975; Stein & Bailey, 1973), la afirmación generalizada de que las mujeres prefieren la Igualdad y los hombres la Equidad, se ha ido matizando desde los años ochenta al introducirse nuevas variables en las investigaciones que ofrecen resultados contradictorios.

-*La interpretación de los resultados*. Witting, Marks & Jones (1980) y Sagan, Pondel & Witting (1981) sostienen que la elección de criterio depende de la naturaleza de la situación y de cómo se interprete la misma. De manera que cuando los resultados son producidos por el esfuerzo, se prefiere la Equidad, pero por el contrario, si se deben a la suerte, se prefiere la Igualdad.

-*La interacción* entre algunas de las variables anteriores, como:

A. *La relación y la implicación*, de forma que cuando los sujetos no están implicados en el reparto prefieren la Equidad si la relación es sólo formal y la Igualdad si es amistosa, pronunciándose mucho más esta tendencia cuando actúan como juez y parte implicada (Sarrió, 1996).

B. *El género y la implicación*, ya que según Major y Deaux (1982), las diferencias entre mujeres y hombres únicamente aparecen cuando se hallan implicados personalmente en el reparto. Sin embargo, en otras investigaciones recientes (Sarrió, 1996) este hecho no se ha ratificado ya que las mujeres preferían la Igualdad y los hombres la Equidad, estuvieran o no implicados en el reparto.

C. *El género y la relación* existente entre los participantes en el reparto. Carles y Carver (1979) y Watts, Messe y Vallacher (1982) encontraron que las mujeres eran más generosas (igualitarias) cuando conocían la identidad y los atributos de la otra persona, mientras que ocurría lo contrario con los hombres, que actuaban de forma más competitiva (equitativa). Sin embargo, Major, Bylsma y Cozzarelli (1989) encontraron que las mujeres eran más benevolentes que los hombres (dando más y recibiendo menos de los otros) en situaciones laborales pero no en sus relaciones

interpersonales. Otros resultados sugieren que tanto hombres como mujeres, prefieren la Igualdad en el mismo grado cuando existe una relación íntima (Sarrió, 1996), y que además las mujeres también se inclinan por el criterio igualitario con desconocidos (Asdigian, Cohn y Hennessey, 1994).

D. *El género y la contribución o ejecución en la tarea.* Kahn, Nelson y Gaeddert (1980) observaron que los hombres (no las mujeres) prefieren el criterio de Igualdad cuando el grupo que ha contribuido menos en la tarea está compuesto totalmente por mujeres, mientras que si el grupo es de hombres prefieren la Equidad. La presencia de un único hombre en el grupo es suficiente para que el distribuidor perciba que han trabajado o contribuido más. Kidder y cols. (1977) investigaron el criterio que hombres y mujeres escogen cuando su compañero/a ha ejecutado peor la tarea, en función de si la distribución de la recompensa se realiza en público o en privado. Las mujeres distribuyen de forma igualitaria en público y de forma equitativa en privado. Por el contrario, los hombres prefieren la Equidad en público y la Igualdad en privado.

CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVA FUTURA

Cada vez es mayor el reconocimiento por parte de la investigación actual de que las diferencias interindividuales en percepción de justicia únicamente emergen bajo condiciones específicas, unidas a numerosas variables situacionales (Eagly & Chivala, 1986). En la revisión realizada de las distintas aportaciones teóricas sobre la Justicia Distributiva, hemos mostrado como la primacía concedida a cada uno de los criterios depende de aspectos tan diversos como la variabilidad de sistemas políticos e ideológicos existentes (Kahn y Gaeddert, 1985), los objetivos perseguidos, los roles que desempeñen las personas implicadas, la relación existente entre ellas, el género, etc.

La adscripción a uno u otro tipo de distribución es importante dada su aplicabilidad a diferentes contextos. Psicólogos clínicos como Beck & Shaw (1977) y Ellis (1977), han enfatizado la importancia que la percepción de injusticia en el trato personal ejerce en una gama amplia de sintomatología clínica, como culpabilidad, victimización o nivel de estrés, siendo muy importante para que exista bienestar psicológico, tanto a nivel personal como en las relaciones interpersonales. En el ámbito laboral se ha mostrado que se utiliza la Equidad cuando el interés fundamental es aumentar la productividad y la competición, mientras que si se persigue la cooperación y las relaciones interpersonales armoniosas, se da una preferencia por la utilización de criterios igualitarios. Dichas preferencias deberían ser tomadas en consideración en el análisis de áreas como la motivación laboral o los estilos de dirección. Por otra parte, en el ámbito educativo, el fomento de unos criterios de justicia u otros debe tenerse en cuenta en función de las tareas y los

objetivos perseguidos, ya que se propicia entre el alumnado un clima de cooperación y de relaciones de amistad a través de la Igualdad y competitividad e individualismo mediante la Equidad.

Una de las consecuencias más importantes de incluir todas las variables que hemos comentado, ha sido, sin duda, la necesaria ampliación que ha tenido que asumir el término justicia, así como el enriquecimiento y mayor complejidad en la interpretación del desarrollo cognitivo moral humano. Por ello, para seguir indagando en los entresijos de la diversidad, es necesario diseñar investigaciones diferentes a la mayoría de las realizadas hasta la fecha, en la que priman las situaciones laborales y en las que las recompensas són únicamente de índole material (como el dinero). Por el contrario, en las futuras investigaciones se deberán realizar nuevos análisis para intentar explicar la gran diversidad de aspectos inmersos en los procesos de percepción de justicia que actúan como móviles del comportamiento humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, J.S. (1965), Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental social psychology* (Vol. 2). N.York: Academic Press.
- ASDIGIAN, N.L.; COHN, E.S. & HENNESSEY, M.H. (1994), Gender differences in distributive justice: the role of self presentation revisited. *Sex Roles*, Vol. 30, Nos. 5/6, 303-319.
- AUSTIN, W. (1980), Friendship and fairness: Effects of type of relationship and task performance on choice of distribution rules. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6, 402-408.
- BAKAN, D. (1966), *The duality of human existence*. Chicago: Rand McNally.
- BARBERÁ, E.; MARTÍNEZ BENLLOCH, I.; PASTOR, R. & CASTAÑO, D. (1988), Equity, justice and gender system. *Fourth European Conference on Personality*. Stockholm, Sweden. Junio 1988.
- BARBERÁ, E. (1993), Motivación Psicológica hacia la justicia. Criterios de asignación y razonamiento ético desde la perspectiva de género. En N. Campillo y E. Barberá (eds.) *Reflexión Multidisciplinar sobre la Discriminación Sexual*. Nau Llibres. Valencia.
- BERGER, J.; COHEN, B.P. & ZELDITCH Jr. M. (1977), Status Characteristics and Social interaction. *American Sociological Review*, 37, 241-255.
- BLAU, P.M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- BROVERMAN, I.K.; VOGEL, S.R.; BROVERMAN, D.M.; CLARCKSON, F.E. & ROSENKRANTZ, P.S. (1972), Sex role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28, 59-78.
- CARLES, E.M. & CARVER, C.S. (1979), Effects of person salience on reward allocations in a dyad. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 2071-2080.

- CARLSON, R. (1972), Understanding women: Implications for personality theory and research. *Journal of Social Issues*, 28, 17-32.
- DEUTSCH (1975), Equity, Equality and Need: What determines which value will be used as the basis of Distributive Justice?. *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- EAGLY, A.H. & CHRVALA, C. (1986), Sex differences in conformity: status and gender role interpretations. *Psychology of Women quarterly*, 10, 203-220.
- HOMANS, G.C. (1961), *Social behavior: Its elementary forms*. N.York: Harcourt. Brace and World.
- HOMANS, G.C. (1974), *Social behavior (rev.ed.): Its elementary forms*. N.York: Harcourt. Brace and World.
- KAHN, A.; NELSON, R.E. & GAEDDERT, W.P. (1980), Sex of subject and sex composition of the group as determinants of reward allocations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 737-750.
- KAHN, A.; O'LEARY, W.E.; KRULEWITZ, J.E. & LAMM, H. (1980), Equity and Equality: male and female means to a just end. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 173-197.
- KAHN, A & GAEDDERT, W.P. (1985), From theories of equity to theories of justice: The liberating consequences of studying women. En V.E. O'Leary; R.K.Unger y B.S. Wallston (Eds.), *Women, gender, and social psychology*. Hillsdale, N.Jersey: LEA.
- KIDDER, LG.; BELLETTIRIE, G. & COHN, E.S. (1977), Secret ambitions and public performances: The effects of anonymity on reward allocations made by men and women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 70-80.
- LAMM, H. & SCHWINGER, T. (1983), Need consideration in allocation decisions: Is it just?. *The journal of social psychology*, 119, 205-209.
- LERNER, M.J. (1975), The justice motive in social behaviour: introduction. *Journal of Social Issues*, 31.
- LEVENTHAL, G.S. & ANDERSON, D. (1970), Self interest and the maintenance of equity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 57-62.
- LEVENTHAL, G.S. & LANE, D.W. (1970), Sex, age and equity behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 312-316.
- LEVENTHAL, G.S. (1976), The distribution of rewards and resources in group organizations. En Berkowitz y Walster (eds.) *Advances in experimental social psychology*. (Vol 9). New York: Academic Press.
- MAJOR, B. & DEAUX, K. (1982), Individual differences in justice behavior. En J.C. Greenberg y R. Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior*. N.York: Academic Press.
- MAJOR, B.; BYLSMA, W.H. & COZZARELLI, C. (1989), Gender differences in distributive justice preferences: The impact of domain. *Sex Roles*, 21, 487-497.
- MAJOR, B. (1990), Género, Justicia y derecho personal: implicaciones para el desarrollo de las mujeres. En R. Pastor; I. Martínez; E. Barberá y L. Castaño

- (Comp.), *Perspectivas actuales en la investigación psicológica sobre el sistema de género*. Valencia: NAU Llibres.
- MIKULA, G. (1974), Nationality, performance and sex as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 435-445.
- SAGAN, K.; PONDEL, M. & WITTIG, M.A. (1981), The effect of anticipated future interaction on reward allocation in same and opposite sex dyads. *Journal of Personality*, 49, 438-449.
- SAMPSON, E.E. (1975), On justice as equality. *Journal of Social Issues*, 31, 45-64.
- SARRIÓ, M. (1996), *Motivación de Justicia Distributiva: Aproximación desde la Perspectiva de Género*. Tesis de Licenciatura, Universitat de València.
- STEIN, A.H. & BAILEY, M.M. (1973), The socialization of achievement motivation in females. *Psychological Bulletin*, 80, 345-366.
- WALSTER, E.; BERSCHIED, E. & WALSTER, G.W. (1973), New Directions in Equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.
- WATTS, B.L.; MESSE, L.A. & VALLACHER, R.R. (1982), Toward understanding sex differences in pay allocations: agency, communion, and reward distribution behaviour. *Sex Roles*, 8, 1175-1187.
- WITTING, M.A.; MARKS, G. & JONES, G.A. (1980), The effect of luck versus effort attributions on reward allocations to self and other. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 71-78.