

LA RELACION ENTRE IMPORTANCIA Y VALENCIA¹

Federico R. León
Carolina Cáceres

Se examinó la hipótesis de que la importancia y la valencia de aspectos del trabajo se relacionan en una función en forma de V: mientras más importante sea el aspecto, más extremas serán las valencias positivas o negativas. La importancia fue referida a dimensiones abstractas del trabajo (v.g., Paga) y la valencia a instancias concretas (v.g., un sueldo de 1'200,000 soles). Los resultados de análisis correlacionales inter- e intra-sujetos apoyaron la hipótesis, aunque en mayor grado al medirse la importancia mediante calificaciones que al medirse con ordenamientos.

This study tested the hypothesis that the importance and valence of work factors are related by a V function: the greater the importance, the more extreme the positive or negative valence. Importance pertained to abstract work dimensions (e.g., Pay) and valence to concrete elements (e.g., a salary of 1'200,000 soles). The results of between-and within-subjects correlational analyses supported the hypothesis, though in greater extent when ratings rather than rankings were used to measure importance.

(1) Este artículo reporta los hallazgos de una Tesis de Licenciado en Psicología del segundo autor (Universidad Femenina del Sagrado Corazón) que se realizó bajo la dirección informal del primero.

Al formular una teoría sobre la influencia de la supervisión en la motivación del trabajador, León (1978) asumió que la relación entre la importancia y la valencia de elementos del trabajo es de forma V, como se grafica en la Figura 1. Se entiende por importancia (Locke, 1969, 1976) el juicio de valor que hace un individuo referente a un evento, categoría, dimensión, o aspecto del trabajo. La valencia se refiere a las anticipaciones de placer o displacer derivadas de la eventual obtención de un evento o resultado y se puede expresar en términos de la deseabilidad o indeseabilidad de ese resultado para la persona. Esta orientación al futuro de la valencia se distingue de la orientación al presente de la satisfacción laboral; la última concierne al estado emocional actual positivo o negativo que la persona manifiesta en relación a un aspecto del trabajo o a un resultado ocurrido.

Hay evidencia empírica en torno a la relación en forma de V entre ciertas medidas de importancia y satisfacción. Mobley y Locke (1970), en cinco estudios que llevaron a cabo, respaldaron la hipótesis que los valores más importantes están asociados con mayor polarización de la satisfacción-insatisfacción que los valores menos importantes, y que la variabilidad en el afecto es proporcional a la importancia. Resultados similares han sido reportados en otras áreas de la psicología (Hovland & Sherif, 1962; Manis, 1960; Mitsos, 1961; O'Donovan, 1965; Osgood, Suci & Tannenbaum, 1957; Tajfel & Wilkes, 1964). Hay varios problemas, sin embargo, con el estudio de Mobley y Locke (1970). En primer lugar, satisfacción no es lo mismo que valencia, aunque cabe mencionar que Mobley y Locke incluyeron en su cuarto estudio una variable de satisfacción anticipada que es conceptualmente semejante a la valencia. En segundo lugar, todos los estudios han definido la variable importancia como un juicio de valor respecto a un aspecto del trabajo sin considerar el grado de abstracción involucrado; así, se ha computado la importancia y la satisfacción expresados frente a un mismo ítem. En tercer lugar, existe un problema de medición de las variables. Dachler y Hulin (1969) obtuvieron apoyo para la hipótesis de relación en forma de V cuando ambas variables fueron medidas usando escalas tipo Likert, pero no cuando la satisfacción fue medida por el Job Descriptive Index (Smith, Kendall & Hulin, 1969). Dachler y Hulin consideran que si el fenómeno es genuino la estabilidad de la relación debería mantenerse bajo diferentes sistemas de medición.

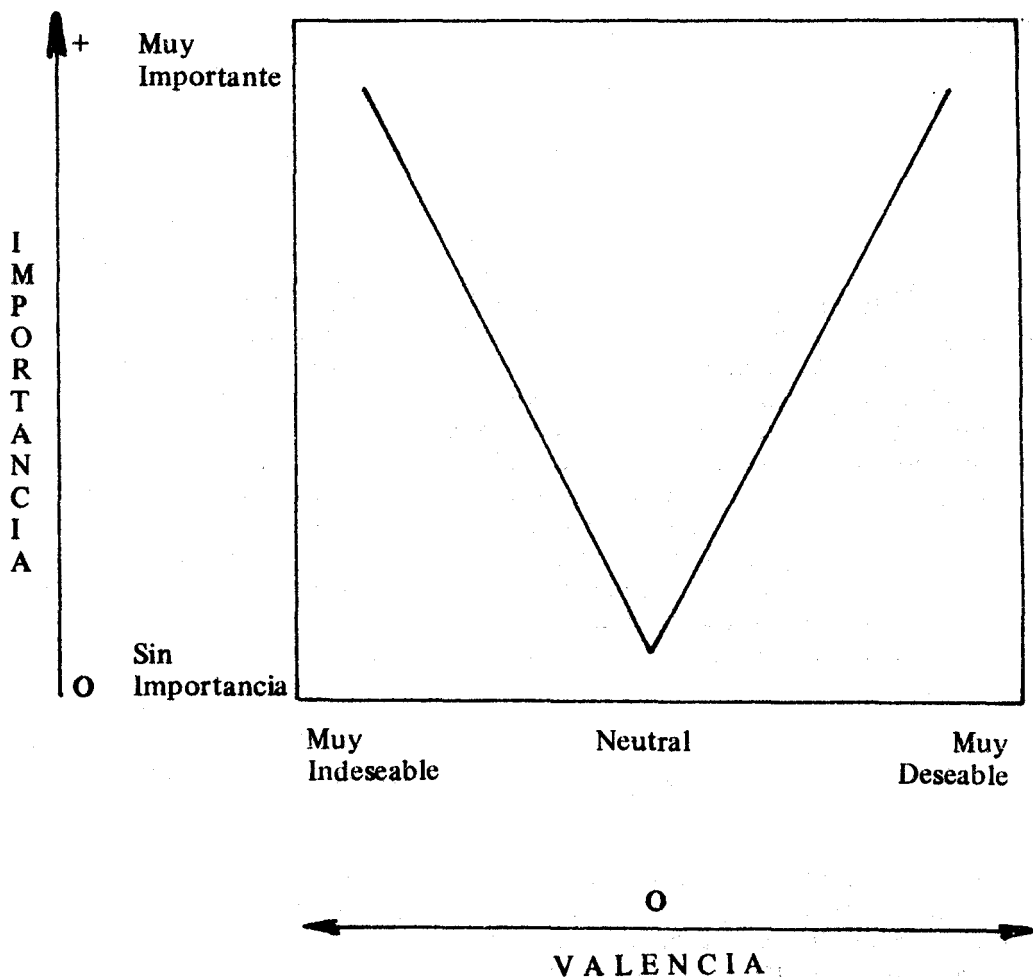


Figura 1. Relación en forma de V entre Importancia y Valencia de eventos de trabajo.

En el presente estudio se propone una diferenciación conceptualmente más clara entre importancia y valencia. La importancia debe referirse a instancias abstractas como lo son las dimensiones del trabajo (v.g., Paga). Frente a tales conceptos abstractos las personas podrán emitir juicios, pero es improbable que en torno a ellos experimenten o anticipen experimentar emociones concretas en su actividad laboral cotidiana. Las reacciones afectivas se anticipan experimentar o se experimentan frente a eventos concretos (v.g., ante una propuesta de 200,000 soles de aumento). Así, la importancia se referiría a juicios sobre entidades abstractas mientras que la valencia se referiría al tono emocional asociado con la anticipación de eventos concretos. En el presente estudio se pone a prueba la hipótesis de la re-

lación en forma de V entre importancia y valencia así definidas. En la medida en que una dimensión de trabajo sea más importante para un individuo, más extremas o polarizadas serán sus reacciones afectivas positivas o negativas frente a la ocurrencia anticipada de eventos concretos pertenecientes a esa dimensión; en el extremo, la valencia estará en el centro de la escala bipolar si la importancia es cero. En segundo lugar, se busca determinar si esta relación se mantiene usando tanto escalas Likert como ordenamientos (rankings) para las mediciones de importancia.

METODO

Sujetos

Los sujetos del estudio fueron 72 alumnas de psicología de una universidad limeña que participaban en un proyecto de investigación mayor (León, 1980, 1981). Los datos se obtuvieron en sesiones de clase.

Medición de Valencias

Se construyó un cuestionario de 69 ítems para medir las valencias de varios aspectos de Centros de Internado para los sujetos, definiéndose ocho dimensiones de trabajo (Paga, Condiciones Físicas, Carga de Trabajo, Trabajo en Sí, Oportunidades Futuras, Supervisión, Atmósfera Interpersonal, y Ventajas Adicionales) y escribiéndose ocho o nueve ítems por cada dimensión de tal manera que se pudiera esperar un amplio rango de calificaciones de deseabilidad-indeseabilidad respecto a cada dimensión. Los ítems de Paga, por ejemplo, iban desde "No hay remuneración" hasta "La remuneración es de 12,000 soles mensuales" (una paga alta para la época). Los ítems para Trabajo en Sí y Atmósfera Interpersonal tuvieron diferentes versiones para alumnas interesadas en psicología clínica, educativa, o industrial. En la construcción del cuestionario la estrategia fue ordenar los 69 ítems de tal modo que se favoreciera la comparación de valencias a través de las dimensiones. Primero, se distribuyó al azar el orden de los ítems dentro de cada dimensión; luego, el primer ítem de cada dimensión fue asignado al cuestionario manteniendo el orden de dimensiones antes presentado: primero Paga, después Condiciones Físicas, etc. El mismo procedimiento se aplicó a los segundos ítems de cada dimensión, y así sucesivamente. En las instrucciones del cuestionario se indicó que el propósito era estudiar las actitudes de las alumnas hacia los Centros de Internado. Se tuvo especial cuidado en la explicación del concepto de valencia y el modo de empleo de una escala verbal-numérica de 7 puntos que iba desde -3 (Extremadamente Indeseable) hasta + 3 (Extremadamente Deseable), con el punto medio en 0 (Ni Deseable ni Indeseable, o Igualmente Deseable que Indeseable).

Medidas de Polarización

La medición de polarización de las valencias hacia los extremos de la escala se hizo por separado para cada individuo respecto a cada dimensión. Dos puntajes de polarización fueron obtenidos. Primero se computó el rango de las valencias asignadas por el individuo a los ocho o nueve ítems de la dimensión del caso (v.g., Paga); es decir, la diferencia entre la valencia más alta y la valencia más baja. Así, se obtuvo ocho rangos por sujeto, uno por dimensión. En segundo lugar, se midió para cada dimensión el grado de dispersión de las valencias mediante la desviación estándar (D.E.); es decir, se obtuvo ocho desviaciones estándar por sujeto, una por dimensión. La correlación a través de sujetos entre el rango y la desviación estándar para las dimensiones de paga, Condiciones Físicas, Carga de Trabajo, Trabajo en Sí, Oportunidades Futuras, Supervisión, Atmósfera Interpersonal y Ventajas Adicionales, fue respectivamente, .92, .80, .91, .92, .93, .81, .80 y .83, significativa al nivel .01 en todos los casos. El promedio de estas correlaciones fue $\bar{r} = .87$, $p < .01$.

Medición de Importancia

En el mismo cuestionario de 69 ítems se definió cada dimensión del trabajo. Por ejemplo, "Paga: La remuneración que usted obtendría por su trabajo en el Internado". Las alumnas debieron determinar cuán importante era cada una de las dimensiones de trabajo en una escala verbal-numérica de 5 puntos cuyos valores iban de 0 (Sin Importancia) a 4 (Extremadamente Importante). Además, se solicitó que ordenaran las dimensiones desde la que consideraban como la más importante hasta la de menor importancia. A fin de orientar los ordenamientos en la misma dirección que las calificaciones de importancia y la escala de valencias, se efectuó una transformación que invirtió sus valores numéricos, de tal manera que un número alto (8) correspondiera al 1er. ordenamiento y un número bajo (1) correspondiera al último (8º), intercalándose los restantes valores ordenadamente. La correlación a través de sujetos entre calificaciones y ordenamientos de importancia para las dimensiones de Paga, Condiciones Físicas, Carga de Trabajo, Trabajo en Sí, Oportunidades Futuras, Supervisión, Atmósfera Interpersonal, y Ventajas Adicionales, fue respectivamente, .70, .66, .63, .61, .68, .77, .43, y .59, significativa al nivel .01 en todos los casos. El promedio de estas correlaciones fue $\bar{r} = .64$, $p < .01$.

RESULTADOS

Análisis Interindividuales

Se correlacionó a través de los sujetos los valores de Importancia (Calificación, Ordenamiento) con los valores de valencia (Rango, Desviación Estándar) al interior de cada dimensión, usándose el coeficiente de co-

relación Pearson (r). La Tabla 1 presenta los resultados. La tabla incluye también los promedios de las correlaciones por dimensión obtenidos después de transformar las r_s a coeficientes z de Fischer. Puede notarse en cada columna de la Tabla 1 que aunque sólo unas pocas r_s alcanzan el nivel .05 de significación estadística, casi todas muestran signo positivo. Según el test del signo (Siegel, 1956), la probabilidad de ocurrencia por mero azar de ocho correlaciones de signo positivo, como en la columna 1, es menor que .004 (una cola). Para las columnas 2, 3, 4, y 5 las probabilidades son, respectivamente $p < .004$, $p < .035$, $p < .145$ y $p < .004$ (una cola). Este patrón de resultados es claramente consistente con las dos hipótesis del estudio, pues (a) se observa una tendencia significativa a que, a mayor importancia de las dimensiones de trabajo, mayor sea la polarización (Rango, D.E.) de valencias, y (b) esto ocurre tanto en el caso de las calificaciones (escala Likert) como de los ordenamientos (medición no-Likert) de importancia.

TABLA 1

Correlaciones Pearson Intersujetos entre Calificaciones / Ordenamientos de Importancia y Rangos / Desviaciones Estandar de Valencias para cada dimensión de trabajo

DIMENSIONES DE TRABAJO	Calificaciones _{Imp}		Ordenamientos _{Imp}		PROMEDIO
	Rango _{Val}	D.E. _{Val}	Rango _{Val}	D.E. _{Val}	DE CORRELACIONES
Paga	.51**	.51**	.28*	.29*	.40**
Condiciones Físicas	.25*	.22	.24*	.27*	.24*
Carga de Trabajo	.23	.27*	.16	.22	.22
Trabajo en Sí	.05	.08	.06	.06	.06
Oportunidades Futuras	.24*	.34**	.08	.10	.19
Supervisión	.21	.16	.02	-.08	.08
Atmósfera Interpersonal	.24*	.16	.13	.03	.14
Ventajas Adicionales	.11	.08	-.05	-.07	.01
Test del signo:	$p < .004$	$p < .004$	$p < .035$	$p < .145$	$p < .004$

* $p < .05$

** $p < .01$

Para verificar de otra manera la forma V de relación entre calificaciones de importancia y valencia se procedió como sigue dimensión por dimensión. Primero se identificó los protocolos de los sujetos que habían asignado la máxima importancia a la dimensión; luego se computó para cada una de estas personas la desviación estándar de las valencias correspondientes a los items de la dimensión del caso y se promedió a través de las desviaciones estándar de las valencias obtenidas para ese nivel de importancia. Se hizo lo mismo con los restantes niveles de escala. La desviación estándar promedio de las valencias para cada uno de los cinco niveles de escala de importancia aparecen en la Tabla 2. La tabla incluye la correlación ordinal (*Rho*) de Spearman computada para cada dimensión de trabajo (es decir, verticalmente) entre la escala de importancia y las desviaciones estándar promedio de valencias. El mismo procedimiento fue seguido para obtener los rangos promedio de las valencias para los cinco niveles de la escala de importancia; los resultados se presentan en la Tabla 3. La Figura 2 muestra, por ejemplo, la representación gráfica de los valores de Paga. Del análisis de estos resultados se desprende que hay una tendencia a que, a medida que los valores de importancia aumentan, los valores de valencia se polaricen más.

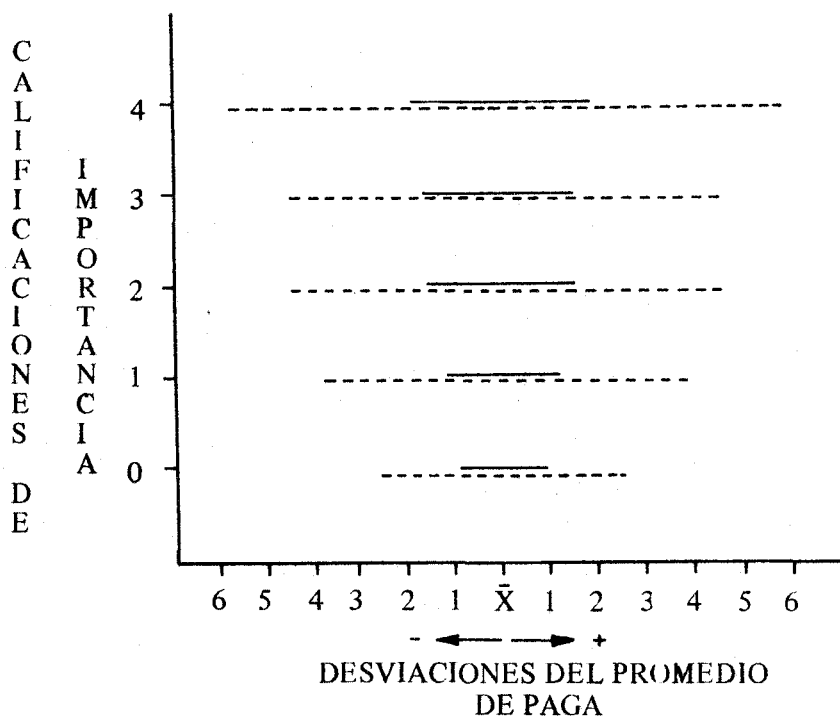


Figura 2. Desviación Estandar Promedio (línea sólida) y Rango Promedio (línea punteada) de Valencias graficados a partir del Promedio de Paga como función de las Calificaciones de Importancia.

TABLA 2

Desviaciones Estandard Promedio de Valencias para cada nivel de la Escala de Importancia (Calificación)
de las Dimensiones de Trabajo

ESCALA DE IMPORTANCIA (CALIFICACION)	DIMENSIONES DE TRABAJO																
	Paga		Condiciones Físicas		Carga de Trabajo		Trabajo en Sí		Oportunidades Futuras		Supervisión		Atmósfera Interpersonal		Ventajas Adicionales		Test del signo para las correlaciones (Rho) de Spearman
	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	
4	2	2.03	2	2.25	7	1.59	49	1.48	27	1.56	33	2.11	17	1.85	5	1.75	
3	8	1.69	28	2.10	25	1.39	19	1.34	31	1.48	27	1.88	40	1.78	20	1.73	
2	35	1.67	28	1.99	31	1.34	4	1.43	9	1.38	9	1.95	14	1.83	29	1.73	
1	20	1.13	11	2.01	6	.86	-	-	5	.87	3	2.01	1	.31	13	1.66	
0	7	.86	3	1.55	3	1.19	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1.60	
Rho	1.00**		.90*		.90*		.50		1.00**		.20		.80		.97*		p < .004

*p < .05

**p < .01

TABLA 3

Rangos Promedios de Valencias para cada nivel de la Escala de Importancia (Calificación)
de las Dimensiones de Trabajo

ESCALA DE IMPORTANCIA (CALIFICACION)	DIMENSIONES DE TRABAJO															
	Paga		Condiciones		Físicas		Carga de		Trabajo		Trabajo		en Sí		Oportunidades	
	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
4	2	6.00	2	5.00	7	4.71	49	4.06	27	4.85	33	5.70	17	5.53	5	5.20
3	8	4.88	28	5.64	25	4.16	19	3.68	31	4.81	27	5.18	40	5.37	20	5.20
2	35	4.88	28	5.25	31	4.03	4	4.25	9	4.67	9	5.00	14	5.07	29	5.34
1	20	3.85	11	5.36	6	3.00	-	-	5	3.20	3	5.66	1	1.00	13	4.61
0	7	2.57	3	4.00	3	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5.20
Rho	.97*		.30		.90*		-.50		1.00**		.40		1.00*		.30	

Test del signo para las
(Rho) del Spearman

*p < .05

**p < .01

Con los ordenamientos de importancia se procedió de manera similar. Las desviaciones estándar promedio de valencias y los rangos promedio de valencias obtenidos para cada uno de los ocho niveles (ranks) de importancia en cada dimensión de trabajo aparecen en las Tablas 4 y 5 respectivamente. Se incluye también la correlación ordinal para cada caso. Puede notarse que el número de Rho_g estadísticamente significativos es bajo en comparación con los resultados obtenidos usando calificación en lugar de ordenamiento. Estos resultados nos llevan a concluir que el ordenamiento no discrimina la importancia de las dimensiones de trabajo con la misma precisión con que lo hace la calificación.

Análisis Intraindividuales

Al interior de cada sujeto, se correlacionó los valores de importancia (Calificación, Ordenamiento) con los valores de valencia (Rango, Desviación Estándar) a través de las dimensiones de trabajo. La Tabla 6 presenta los resultados resumidos de este análisis. En ella aparecen los promedios de las r_g correspondientes a los 72 sujetos después de haber sido transformadas, de ida y vuelta, a coeficientes z de Fisher. El nivel de significación estadística se obtuvo para cada correlación promedio usando el error estándar de las z_g (McNemar, 1969). Podemos apreciar que todas las correlaciones promedio son significativas, salvo aquella entre los ordenamientos de importancia y rangos de valencia.

DISCUSION

Los resultados de la investigación reportada brindan un apoyo calificado a las hipótesis del estudio sobre la relación en forma de V existente entre importancia y valencia.

Hipótesis 1

Esta hipótesis dice que mientras más valiosa sea una dimensión de trabajo para el individuo (importancia), más extremos serán los afectos que él anticipe frente a los elementos de la dimensión de trabajo (valencia). En el análisis interindividual, considerando por separado las dos medidas de importancia (Calificación, Ordenamiento) y las dos medidas de polarización de valencias (Rango, Desviación Estándar), se halló que las correlaciones entre grado de importancia y polarización de valencias eran casi todas positivas, aunque sólo algunas alcanzaron significación estadística. La probabilidad de ocurrencia de tantas r_g positivas bajo la hipótesis nula es muy baja, como lo indicó el test del signo de la Tabla 1, y los resultados pueden por ende tomarse como indicadores de validez de esta hipótesis. El promedio de correlaciones para cada dimensión de trabajo fue positivo en todos los casos, alcanzando significación estadística en el caso de Paga

TABLA 4

Desviaciones Estandar Promedio de Valencias para cada nivel de la Escala de Importancia (Ordenamiento)
de las Dimensiones de Trabajo

DIMENSIONES DE TRABAJO																		
ESCALA DE IMPORTANCIA (ORDENAMIENTO)																		
	Paga	Condiciones		Físicas	Carga de	Trabajo	Trabajo	en Sí	Oportunidades	Futuras	Supervisión	Atmósfera	Interpersonal	Ventajas	Adicionales			
	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.	N	D.E.		
8	3	1.82	2	2.25	1	1.15	43	2.38	10	1.43	11	2.09	1	2.11	1	1.48	Test del signo para las correlaciones (Rho) de Spearman	
7	—	—	5	2.16	7	1.73	12	1.62	12	1.54	21	1.98	11	1.74	4	1.70		
6	6	1.76	10	2.24	7	1.39	8	1.66	8	1.47	16	1.82	17	1.91	—	—		
5	5	1.46	9	2.01	10	1.45	3	.71	16	1.74	8	2.08	19	1.65	2	1.83		
4	3	1.94	11	2.07	15	1.25	4	1.03	11	1.55	6	2.03	10	1.90	12	1.64		
3	13	1.45	14	1.99	16	1.18	—	—	6	1.44	5	2.07	10	1.63	8	1.77		
2	21	1.50	15	1.93	7	1.37	1	1.54	7	1.37	3	2.37	4	2.00	14	1.63		
1	21	1.19	6	1.77	9	1.24	1	1.83	2	1.03	2	1.96	—	—	31	1.76		
Rho	.64*		.95**				.20		.30		.49		0.00		.27		— .25	p < .035

*p < .05

**p < .01

TABLA 5

Rangos Promedio de Valencias para cada nivel de la Escala de Importancia (Ordenamiento)
de las Dimensiones de Trabajo

ESCALA DE IMPORTANCIA (ORDENAMIENTO)		DIMENSIONES DE TRABAJO															
		Paga		Condiciones		Físicas		Carga de		Trabajo		Trabajo		en Sí		Oportunidades	
		N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
8		3	5.33	2	5.00	1	3.00	43	3.95	10	4.70	11	5.73	1	6.00	1	4.00
7		—	—	5	6.00	7	5.00	12	4.25	12	4.92	21	5.43	11	5.54	4	5.50
6		6	5.00	10	5.70	7	4.14	8	4.62	8	4.62	16	5.00	17	5.65	—	—
5		5	4.40	9	5.22	10	4.40	3	2.33	16	4.50	8	5.62	19	4.95	2	4.50
4		3	5.33	11	5.45	15	3.93	4	3.00	11	5.09	6	5.17	10	5.40	12	5.08
3		13	4.38	14	5.50	16	3.50	—	—	6	4.83	5	5.80	10	5.20	8	5.37
2		21	4.47	15	5.13	7	4.14	1	4.00	7	4.43	3	5.33	4	5.20	14	4.93
1		21	3.52	6	4.66	9	2.33	1	5.00	2	3.50	2	6.00	—	—	31	5.26
Rho		.71*		.41		.36		-.21		.50		-.28		.74*		-.28	

Test del signo para las correlaciones
(Rho) del Spearman

p < .363

*p < .05

TABLA 6

Promedio de Correlaciones Pearson Intrasujetos entre
Calificación / Ordenamiento de Importancia y Rango / Desviación
Estandar de Valencia

VARIABLES	PROMEDIO DE CORRELACIONES
Calificación de Importancia y Rango de Valencia	.10*
Calificación de Importancia y Desviación Estandar de Valencia	.11*
Ordenamiento de Importancia y Rango de Valencia	.02
Ordenamiento de Importancia y Desviación Estandar de Valencia	.10*

*p < .05

y Condiciones Físicas. Por último en el análisis intraindividual, las correlaciones promedio entre calificación/ordenamiento de importancia y rango/desviación estándar de valencias fueron casi todas positivas; tres de estas cuatro correlaciones fueron estadísticamente significativas.

Todo esto quiere decir que se ha encontrado una tendencia muy consistente de las variables importancia y valencia a relacionarse de la manera hipotetizada. Es decir, a un nivel bajo de importancia de la dimensión de trabajo le corresponderá una polarización pequeña de valencias para los elementos de esa dimensión; en la medida en que la importancia aumente, aumentará también la polarización de las valencias.

Hipótesis 2

Esta hipótesis dice que la forma V de relación entre importancia y valencia es una relación que se mantiene bajo sistemas de medición diferentes. En este estudio se usó calificaciones y ordenamientos para medir la importancia de las dimensiones de trabajo, y rangos y desviaciones estándar para medir la polarización de valencias. En el análisis interindividual

se encontró altas correlaciones entre calificaciones y ordenamientos, aunque éstas no fueron tan altas como las encontradas entre rangos y desviaciones estándar. Las que son de interés central, sin embargo, son las correlaciones importancia-valencia. Estas alcanzaron significación estadística más frecuentemente cuando se midió la importancia mediante calificaciones que cuando se usó ordenamientos para medirla. Es verdad que, como se pudo notar en la Tabla 1, las correlaciones ordenamiento-rango fueron muy consistentes según el test del signo; en la Tabla 4, por otra parte, se apreció una consistencia similar para las correlaciones ordenamiento-desviación-estándar. Esto quiere decir que ordenamientos correlaciona significativamente tanto con rango como con desviación estándar. Sin embargo, ello no se produjo uniformemente. Pocas de las correlaciones ordenamiento-rango y ordenamiento-desviación estándar alcanzaron significación estadística. Con las calificaciones, por el contrario, la hipótesis se confirmó en la mayoría de los casos. Se hace necesario explicar, entonces, por qué los ordenamientos no se ajustan a las predicciones de la hipótesis tan bien como las calificaciones.

Una explicación tentativa podría tomar en consideración la estructura de las escalas Likert y ordinal de importancia. En el caso de las calificaciones, lo que el sujeto hace es asignar un valor a cada dimensión de trabajo. Puesto que la escala de calificación tiene sólo cinco valores, y el número de las dimensiones de trabajo fue ocho, un mismo valor tendrá que ser asignado a más de una dimensión; es decir, se producirán empates. En el caso de los ordenamientos, en cambio, los empates no son posibles. El sujeto debe asignar posiciones diferentes a cada dimensión; es decir, cada dimensión va a ocupar un lugar diferente en la escala. Pero tal vez algunas dimensiones, como Oportunidades Futuras y Ventajas Adicionales, estuvieron definidas de modo muy vago; cabe pensar en consecuencia que fue difícil para el individuo la discriminación entre dimensiones de este tipo. Si el sujeto considera que dos o más dimensiones de trabajo tienen un mismo valor, los ordenamientos a que los obligan las instrucciones lo estarán presionando a que discrimine forzosamente entre ellas. De esta manera, el orden que el sujeto establezca entre las dimensiones puede deberse más a la presión de la estructura de la escala que a un reflejo fiel de su jerarquía de valores.

REFERENCIAS

- DACHLER, H.P. & HULIN, C.L. A Reconsideration of the Relationship between Satisfaction and Judged Importance of Environmental and Job Characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, 4, 252-266.
- HOVLAND, C.I. & SHERIF, M. Judgmental phenomena and scales of attribute measurement; item displacement in Thurstone scales. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1952, 47, 822-832.
- LEON, F.R. Consideración del supervisor y consecuencias del rendimiento anticipadas por el subordinado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 1978, 10, 141-163.
- LEON, F.R. Dynamics of Work Decision-Making: Interactions among outcome valences. *Interamerican Journal of Psychology*, 1980, 14, 31-38.
- LEON, F.R. The Role of Positive and Negative Outcomes in the Causation of Motivational Forces. *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66, 45-53.
- LOCKE, E.A. What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969, 4, 309-336.
- LOCKE, E.A. The Nature and Consequences of Job Satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.
- McNEMAR, Q. *Psychological Statistics*, 4th ed., New York: John Wiley & Sons, Inc., 1969.
- MANIS, M. The interpretation of opinion statements as a function of recipient attitude. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1960, 60, 430-444.
- MITOS, S.B. Personal constructs and the semantic differential. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1961, 62, 433-434.
- MOBLEY, W.H. & LOCKE, E.A. The Relationship of Value Importance to Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, 5, 463-483.
- O'DONOVAN, D. Rating extremity: pathology of meaningfulness, *Psychological Review*, 1965, 72, 358-372.

- OSGOOD, C.E., SUCI, G.J. & TANNENBAUM, P.H. *The Measurement of meaning*, Urbana, University of Illinois Press, 1957.
- SIEGEL, S. *Non parametric Statistics for the Behavioral Sciences*, New York: McGraw-Hill, 1956.
- SMITH, P.C., KENDALL, L.M. & HULIN, C.L. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*, Chicago: Rand McNally, 1969.
- TAJFEL, H. & WILKES, A.L. Salience of attributes and commitment to extreme judgments in the perception of people. *British Journal of Social Clinical Psychology*, 1964, 3, 40-45.