

Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel

Beatriz Sora Miana¹, Amparo Caballer Hernández² y José María Peiró Silla²

¹ Universitat Oberta de Catalunya y ² Universidad de Valencia

Para muchos trabajadores la inseguridad laboral es uno de sus principales estresores. Por ello, es importante identificar aquellos factores que puedan mitigar sus efectos negativos. En este sentido, el presente trabajo analiza el papel modulador del apoyo organizacional, entendido como un factor contextual, en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias. La muestra utilizada se compuso por 859 trabajadores de 42 organizaciones españolas. Los resultados mostraron cómo el apoyo organizacional modulaba la relación de inseguridad laboral y las reacciones de los empleados (por ejemplo: satisfacción laboral, salud psicológica e intención de abandono de la organización). Estos resultados evidencian la necesidad de considerar los factores contextuales, como es el apoyo organizacional, en el estudio e intervención de la inseguridad laboral.

Consequences of job insecurity. The moderator role of organizational support from a multilevel perspective. Job insecurity is one of the main stressors for many employees. Hence, it is important to identify factors that can ameliorate its detrimental effects. In this respect, the present study examines the moderator role of organizational support, understood as a contextual factor in the relationship between job insecurity and its consequences. The sample comprised 859 employees from 42 Spanish organizations. Results showed that organizational support modulated the relationship between job insecurity and employees' reactions (i.e., job satisfaction, psychological health and intention to leave the organization). These results reveal the need to consider contextual factors such as organizational support in the study and intervention of job insecurity.

La situación económica actual ha llevado, entre otros factores, a un aumento de la percepción de la inseguridad laboral. Desde un punto de vista psicológico, la inseguridad laboral ha sido definida como «la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo» (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p. 438); y desde el marco de la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984) se conceptualiza como un estresor laboral. La anticipación de un evento estresante, como es la posibilidad de la pérdida del empleo, puede experimentarse como una fuente de ansiedad tan importante como el evento en sí mismo. Como estresor, la inseguridad laboral se asocia a un conjunto de consecuencias nocivas para los empleados (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002; Cheng y Chan, 2008). En particular, se ha resaltado el descenso de la satisfacción laboral (ej.: De Cuyper y De Witte, 2006), el deterioro de la salud psicológica (ej.: Andrea, Bultmann, van Amelsvoort y Kant, 2009) y el aumento en la intención de abandono de la organización (ej.: Filipkowski, y Johnson, 2008).

Así pues, la cuestión sobre cómo puede mitigarse se ha convertido en una prioridad en la investigación actual. En este sentido, una parte de la investigación trata de identificar aquellos factores que intervie-

nen en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias negativas. De hecho, se ha analizado una importante diversidad de variables de carácter individual, como el género (Rosenblatt, Talmud y Ruvio, 1999) o la dependencia laboral (Sora, Caballer y Peiró, 2010), y de carácter ambiental, como la justicia organizacional (Sora, Caballer, Peiró, Silla y Gracia, en prensa) o el apoyo social (Lim, 1997).

No obstante, estas investigaciones no son suficientes para comprender cómo la percepción de inseguridad laboral afecta a los trabajadores. Por ejemplo, respecto al apoyo social, se observa que incluso habiéndose estudiado existen carencias importantes. En primer lugar, la investigación se ha centrado en el análisis de dos fuentes de apoyo concretas: el supervisor y los compañeros (véanse Büssing, 1999; Kinnunen y Nätti, 1994; Lim, 1997), obviando otra fuente igualmente esencial como es el apoyo de la organización. Concretamente, el concepto de apoyo organizacional refleja las creencias que poseen los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, cuida su bienestar, considera sus objetivos y valores, escuchan sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían que van a ser tratados justamente (Eisenberg, Fasolo y Davis-Lamastro, 1990). En segundo lugar, los modelos clásicos de estrés, en los que se enmarca el estudio de la inseguridad laboral, conciben el estrés desde un enfoque individualista, asumiendo que es el individuo el único responsable de su gestión y afrontamiento (Peiró, 2008). Sin embargo, autores como Bliese y Jex (2002) y Peiró y Rodríguez (2008) ya han señalado la necesidad de adoptar una perspectiva multinivel que permita examinar la influencia no solo de los factores individuales, sino también del

contexto, y obtener así una mayor comprensión de los constructos y sus relaciones. Esta perspectiva multinivel asume la no-independencia de las percepciones, dado que los individuos interactúan con los contextos sociales a los que pertenecen y están influidos por ellos, a la vez que estos contextos están influidos por las personas que los componen, pudiendo facilitar la emergencia de percepciones y reacciones comunes. Como Rousseau (1985) y Peiró y González-Romá (1990) señalaron, los análisis a nivel individual se focalizan en las diferencias existentes entre los individuos, mientras que los estudios a nivel grupal se centran en la variación entre grupos y la homogeneidad dentro de los grupos. Si únicamente se adopta una perspectiva individual, se identifican las diferencias entre los individuos pero no las similitudes entre los individuos de un mismo grupo y las diferencias entre grupos. De ahí la necesidad de adoptar una perspectiva multinivel que permita estudiar las relaciones entre las variables a distintos niveles de análisis (ej.: individual y organizacional). En esta línea, la investigación más reciente sobre inseguridad laboral ha señalado la necesidad de adoptar esta perspectiva multinivel en el estudio de este estresor; y más específicamente, examinar qué factores contextuales pueden afectar a la asociación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias (Mohr, 2000; Sora, Caballer, Peiró y De Witte, 2009; Sora, Caballer, Peiró, Silla y Gracia, 2010).

Considerando estas necesidades de investigación, el presente estudio examina la influencia del apoyo organizacional en la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias desde una perspectiva multinivel. Concretamente, el apoyo organizacional es tratado como un factor contextual a nivel organizacional, y la inseguridad laboral y sus consecuencias a nivel individual.

Apoyo organizacional como un fenómeno colectivo

Al igual que ha ocurrido en la literatura sobre estrés, la mayoría de la investigación realizada sobre el apoyo organizacional ha conceptualizado este fenómeno desde una perspectiva individualista, concentrándose únicamente en las percepciones individuales de los empleados. Sin embargo, Eisenberg, Huntington, Hutchinson y Sowa (1986) encontraron que los empleados de una misma organización presentaban patrones comunes respecto a su percepción sobre cómo la organización valoraba sus contribuciones y a cómo ésta reaccionaría ante una serie de situaciones cuyo objetivo era cuidar su bienestar (ej.: enfermedades de los empleados, errores en el desempeño). Estos resultados sugieren que los trabajadores de una misma organización pueden llegar a compartir sus percepciones respecto al grado en el que sus organizaciones están comprometidas con ellos, es decir, que puede existir una percepción colectiva de apoyo organizacional. Esta asunción es acorde con el proceso de «abajo-arriba» para la construcción de una percepción colectiva (Kozlowski y Klein, 2000) y el modelo de composición por consenso de Chan (1998), que sugieren que el acuerdo en las percepciones de los miembros de un grupo (ej.: organización) es la base para la conceptualización y operacionalización de un constructo a niveles de análisis superiores con un funcionamiento isomórfico con respecto a los niveles inferiores (ej.: individuo).

El apoyo organizacional: un mecanismo amortiguador del estrés laboral

En la literatura sobre estrés, el apoyo social se concibe como una estrategia de afrontamiento, entendiéndolo como una fuente de

recursos emocionales (ej.: sentimientos de pertenencia, sensación de control) y recursos prácticos e informacionales (ej.: financiación para asistencia, guía) (Greenglass, 2000; Himle et al., 1989). El apoyo social tiene cuatro funciones que permiten proteger a los individuos de los efectos nocivos de los estresores (Cohen y Wills, 1985): (1) contribuye a la autoestima y autoaceptación al hacer saber a los individuos que son valorados y aceptados; (2) informa a los individuos, ayudándoles a interpretar, y afrontar los distintos estresores; (3) cubre necesidades de pertenencia al proporcionar compañerismo y afiliación; (4) tiene una función instrumental, al proporcionar a los individuos los recursos materiales necesarios para afrontar los estresores.

Las organizaciones abordan estas funciones a través de una serie de acciones, por ejemplo, recompensar a los empleados por el incremento de su esfuerzo en el trabajo, cubrir sus necesidades socioemocionales, financiación extra, nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo (Hochwarter, Witt, Treadway y Ferris, 2006; Rhoades y Eisenberger, 2002). De ahí que la literatura existente señale al apoyo organizacional como un recurso amortiguador del efecto de los estresores laborales en las actitudes, comportamientos y salud de los trabajadores. Más específicamente, el apoyo organizacional supone una fuente de recursos socioemocionales, materiales e informacionales, que permite a los empleados afrontar mejor el estrés y experimentar consecuencias menos nocivas (Witt y Carlson, 2006).

Diversos trabajos han proporcionado apoyo empírico a este planteamiento, aunque la mayoría de ellos han examinado el apoyo organizacional como una percepción individual (Witt y Carlson, 2006; Stamper y Johlke, 2003). Únicamente los trabajos de Bliese y Castro (2000) y Wallace, Edwards, Arnold, Frazier y Finch (2009) examinaron el apoyo organizacional como un fenómeno colectivo en su papel como modulador de la relación *stress-strain*. Bliese y Castro (2000) mostraron cómo el apoyo organizacional mitigaba el efecto negativo de la sobrecarga de trabajo y la ambigüedad de rol en el *distress* psicológico. Wallace, Edwards, Arnold, Frazier y Finch (2009) diferenciaron entre dos tipos de estresores: desafío y amenaza. Los resultados mostraron que el apoyo organizacional modulaba la relación entre el desafío y el desempeño de los empleados.

Aplicando esta línea de razonamiento a nuestro estudio, el apoyo organizacional se concibe como un mecanismo de la organización que proporciona una serie de recursos socioemocionales, materiales e informacionales que facilita a los empleados el afrontamiento de los estresores laborales, como la inseguridad laboral. Así, el apoyo organizacional crea una atmósfera o clima de apoyo, comprensión y confianza, en la que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos nocivas. Por consiguiente, los empleados que trabajan en un contexto laboral caracterizado por el apoyo organizacional pueden presentar reacciones menos perjudiciales ante la percepción de inseguridad laboral en comparación con los empleados que pertenezcan a organizaciones con un bajo apoyo organizacional.

Así pues, este trabajo se presenta con un doble objetivo. Por un lado, extender la evidencia empírica sobre la asociación entre inseguridad laboral y sus efectos asociados en los empleados a nivel individual (ej.: satisfacción laboral, salud psicológica e intención de abandono de la organización de los trabajadores) (objetivo 1). Por otro lado, examinar el papel modulador del apoyo organizacional en esta relación, adoptando una perspectiva multinivel, y

conceptualizando el apoyo organizacional como un fenómeno colectivo a nivel organizacional (objetivo 2).

Método

Participantes y procedimiento

La muestra del presente estudio está constituida por 859 empleados de 42 organizaciones españolas, pertenecientes a tres sectores laborales distintos (educación, alimentación y ventas). En concreto, 261 empleados de 18 organizaciones pertenecen al sector de la educación, 329 empleados de 14 organizaciones al sector de alimentación y, por último, 269 empleados de 10 organizaciones al sector de ventas. El 47% (n= 405) hombres y el 51% (n= 435) mujeres. La media de edad es de 33,92 (D.T: 9.73). El 66% (n= 564) tienen contratos fijos y el 34% (n= 295) contratos eventuales.

Los investigadores contactaron con los Departamentos de Recursos Humanos de distintas organizaciones españolas. Una vez fueron explicados los objetivos del proyecto y solicitada la colaboración de la organización, los trabajadores que de forma voluntaria deseaban colaborar en la investigación contestaron el cuestionario en presencia de un investigador o remitidos posteriormente por correo postal. La confidencialidad y el anonimato estuvieron garantizados.

Medidas

Sexo: (0) hombre y (1) mujer.

Edad: variable continua, medida en años.

Tipo de contrato se midió a través de la pregunta: «¿Tiene un contrato permanente con esta compañía?», dos opciones de respuesta: 0 (no, yo no tengo un contrato permanente con esta organización) y 1 (sí, tengo un contrato permanente con esta organización).

Inseguridad laboral se midió a través de la escala de 4 ítems de De Witte (2000), con un rango de respuesta de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo) (α ,85). Por ejemplo, «existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo». El alfa de Cronbach de esta escala fue de ,85.

Apoyo organizacional se midió con la escala reducida de 8 ítems de Eisenberger, Fasolo y Davis-Lamastro (1990). El rango de respuesta fue de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Su alfa fue de ,83.

Satisfacción laboral se midió con la escala de 4 ítems de Price (1997), con un rango de respuesta de 1 (muy desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Un ejemplo de estos ítems es: No estoy contento con mi trabajo. El alfa de esta escala fue de ,82.

Salud psicológica fue medida a través de 11 adjetivos (ej.: entusiasta, triste), usando la siguiente instrucción: En las últimas semanas, ¿con qué frecuencia se sintió de la siguiente forma en relación a su trabajo? (Warr, 1990). Esta escala engloba dos dimensiones de la salud psicológica: calma-ansiedad y entusiasmo-depresión. Las opciones de respuesta oscilaron de 1 (nunca) a 5 (siempre) (α ,79, calma-ansiedad y α ,84, entusiasmo-depresión).

La intención de abandono fue desarrollada en base a la escala de Sjoberg y Sverke (1996), con 4 ítems. Por ejemplo: Últimamente, tengo bastantes ganas de abandonar esta organización. La escala de respuesta oscila de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). El alfa fue de ,85.

Análisis de datos

En primer lugar, se realizaron una serie de análisis descriptivos y correlaciones. En segundo lugar, dado que la variable de apoyo organizacional es tratada como una variable contextual, fueron agregadas las puntuaciones individuales para obtener una medida de apoyo organizacional a nivel organizacional, de forma que los valores de apoyo organizacional asignados a cada organización fueron el resultado de la media de las puntuaciones de los individuos pertenecientes a dicha organización; aunque previamente fue necesario examinar el nivel de acuerdo entre los miembros de la organización y las diferencias entre las organizaciones (Bliese, 2000). El acuerdo en la organización fue calculado a través de $rwg(j)$ (James, Demaree y Wolf, 1993) y el índice de desviación media (AD) (Burke y Dunlap, 2002). La varianza entre las organizaciones se calculó a través de una ANOVA (Bliese, 2000). Además, fueron calculados los coeficientes de correlación intraclase (ICC1 e ICC2) para examinar la fiabilidad de las medidas (Bliese, 2000). En tercer lugar, para calcular los modelos de ecuaciones aleatorias, se examinaron una serie de requisitos (Bliese, 2000). Se calcularon los coeficientes de correlación intraclase (ICC1) para establecer cuánta de la varianza de las variables dependientes puede ser explicada por pertenecer a una determinada organización (Bliese, 2000). La variabilidad del intercepto y de las pendientes fueron calculadas a través de pruebas chi-cuadrado (χ^2). La variabilidad del intercepto contrasta si el porcentaje de varianza explicado es debido a ser miembro de una determinada organización. Así, la prueba χ^2 permite la contrastación de dos modelos: uno con un intercepto aleatorio y otro sin intercepto aleatorio (Bryk y Raudenbush, 1992; Hofmann, 1997; Hofmann, Griffin y Gavin, 2000). La variabilidad de la pendiente revela si la pendiente de la relación entre la variable independiente y la variable dependiente varía a través de las distintas organizaciones. De ahí que la prueba χ^2 compare un modelo sin pendiente aleatoria para esta relación con un modelo con pendientes aleatorias. En cuarto lugar, se calcularon cuatro modelos de ecuaciones aleatorias para contrastar nuestros objetivos. Estos modelos asumen la no-independencia de las variables, examinando los datos a distintos niveles de análisis e incluyen el error aleatorio asociado a la pertenencia a una determinada organización. En nuestros modelos para explicar las variables dependientes de satisfacción laboral, salud psicológica e intención de abandono a nivel individual se incluyeron las siguientes variables: sexo, edad, tipo de contrato y apoyo organizacional como variables control a nivel individual, las variables independientes de inseguridad laboral a nivel individual y apoyo organizacional a nivel organizacional, y la interacción de la inseguridad laboral (individual) y el apoyo organizacional (a nivel organizacional). Finalmente, se llevaron a cabo representaciones gráficas para clarificar la naturaleza de las interacciones (Aiken y West, 1991). Los análisis se realizaron utilizando la versión 3.0 del programa «Nonlinear and linear mixed effects» (NLME) (Pinheiro y Bates, 2000), en la versión 2.11.1 del programa R (R Development Core Team, 2004).

Resultados

Análisis preliminares

La tabla 1 presenta los análisis descriptivos y correlaciones. En general, las correlaciones fueron moderadas y mayoritariamente significativas.

Tabla 1
Análisis descriptivos y correlaciones

	Mean	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sexo (dummy)	-	-	-								
2. Edad	33,92	9,7	,05	-							
3. Tipo de contrato (dummy)	-	-	,07*	,43*	-						
4. Inseguridad laboral	2,09	,96	-,04	-,29**	-,42**	-					
5. Apoyo organizacional	3,34	,89	-,03	,01	-,14**	-,21**	-				
6. Satisfacción laboral	4,00	,85	-,05	,11**	-,11**	-,27**	,62**	-			
7. Calma-ansiedad	3,45	,73	-,04	,04	-,19**	-,12**	,45**	,51**	-		
8. Entusiasmo-depresión	3,99	,70	-,02	-,00	-,20**	-,23**	,57**	,69**	,68**	-	
9. Intención de abandono de la organización	1,70	,84	-,03	-,07*	,07*	,32**	-,54**	-,71**	-,48**	-,64**	-

* p<.05; ** p<.01

Los índices de $r_{wg(j)}$ y AD alcanzaron los valores de corte establecidos, señalando consenso entre los empleados con respecto al apoyo organizacional. Específicamente, la media (.73) y la mediana (.74) del índice $r_{wg(j)}$ fueron superiores a .70 (James, Demaree y Wolf, 1993). La media (.81) y la mediana (.82) de AD fueron inferiores al valor de .83 recomendado para una escala con cinco opciones de respuesta (Burke y Dunlap, 2002). El ANOVA indicó que existían diferencias entre las distintas organizaciones en la variable de apoyo organizacional ($F= 7,33, p<.05$). Por último, de acuerdo con Bliese (2000), se calcularon ICC1 (.24) e ICC2 (.86), que proporcionaron una evidencia adicional de la validez del constructo de apoyo organizacional a nivel colectivo. Para concluir, todos estos resultados justificaron la agregación de la variable apoyo organizacional a nivel organizacional.

En relación a los requisitos necesarios para el cálculo de los modelos de ecuaciones aleatorias, los valores de ICC(1) mostraron que una parte de la varianza de las variables dependientes era explicada por la pertenencia a una determinada organización (ICC= .16, satisfacción laboral; ICC= .12, calma; ICC= .10, entusiasmo; ICC= .11, intención de abandono). Las pruebas de chi-cuadrado (χ^2) mostraron variabilidad en los interceptos de todas las variables dependientes (satisfacción laboral, -2 log likelihood= 4,87, p<.01;

calma, -2 log likelihood= 3,80, p<.01; entusiasmo, -2 log likelihood= 3,33, p<.01; intención de abandono de la organización, -2 log likelihood= 3,45, p<.01). Por último, las pruebas de chi-cuadrado (χ^2) también mostraron variabilidad a través de las organizaciones en las pendientes de la relación entre inseguridad laboral y sus consecuencias, excepto para calma (satisfacción laboral, -2 log likelihood ratios= 12,34, p<.05; calma, -2 log likelihood ratios= 4,54, p>.05; entusiasmo, -2 log likelihood ratios= 14,92, p<.01; intención de abandono en la organización, -2 log likelihood ratios= 25,51, p<.01). La no variabilidad de las pendientes en la variable de calma indicó que la fuerza de la relación entre la inseguridad laboral y esta variable dependiente no variaba a través de las organizaciones, de manera que no era necesario calcular el modelo de ecuaciones aleatorio. No obstante, éste fue calculado de forma exploratoria.

En relación a los modelos de coeficientes aleatorios, después de controlar el sexo, la edad y el tipo de contrato, los resultados mostraron una asociación significativa entre la inseguridad laboral y las variables dependientes. En concreto, los resultados indican que ante la percepción de mayores niveles de inseguridad laboral, menor es la satisfacción laboral y la salud psicológica (calma-ansiedad y entusiasmo-depresión) de los trabajadores. Asimismo, la

Tabla 2
Modelo de ecuaciones aleatorias para la predicción de la satisfacción laboral, calma-ansiedad, entusiasmo-depresión e intención de abandono

	Satisfacción laboral		Calma-Ansiedad		Entusiasmo-depresión		Intención de abandono	
	PE	ES	PE	ES	PE	ES	PE	ES
Intercepto	4,246**	,053	3,726	,057	4,251	,044	1,476	,055
Sexo	-0,049	,037	-0,020	,038	-0,014	,0322	0,032	,038
Edad	0,010**	,002	0,005*	,002	0,002	,002	-0,004	,002
Tipo de contrato	-0,283**	,057	-0,352**	,058	-0,341**	,049	0,264**	,060
Apoyo organizacional ^a	0,489**	,028	0,315**	,028	0,373**	,024	-0,421**	,029
Inseguridad laboral	-0,163**	,031	-0,085**	,029	-0,168**	,028	0,235**	,036
Apoyo organizacional ^b	0,029	,072	-0,055	,082	-0,095	,058	0,076	0,76
Inseguridad laboral *apoyo organizacional ^b	0,186**	,057	0,096#	,052	0,090#	,051	-0,196**	,068

* p<.05; **p<.01; #p <.1
Nota: PE, parámetro estimado; ES, error estándar; ^a Apoyo organizacional está medida a nivel individual y es considerada como una variable control; ^b Apoyo organizacional está medida a nivel organizacional

relación entre la inseguridad laboral y la intención de abandono de la organización fue significativa y positiva; de manera que cuanto mayor era la inseguridad laboral percibida, mayor era la intención de abandono de la organización.

El papel modulador del apoyo organizacional también fue confirmado. Concretamente, los resultados mostraron que el apoyo organizacional modulaba la relación entre la inseguridad laboral y la satisfacción laboral, la salud psicológica y la intención de abandono de la organización. Con el objetivo de clarificar la naturaleza de la interacción, se llevó a cabo la representación gráfica de estos resultados. Las gráficas 1, 2 y 3 mostraron cómo la satisfacción laboral y la salud psicológica empeoraban en mayor medida ante la percepción de inseguridad laboral cuando existía la percepción colectiva de un bajo apoyo organizacional en comparación a cuando un alto apoyo organizacional estaba presente.

La figura 4 presenta cómo la intención de abandono de los empleados aumenta ante la percepción de inseguridad laboral, siendo este aumento mayor en los empleados que trabajaban en organizaciones caracterizadas por un bajo apoyo organizacional en comparación a aquellos que disponen de un alto apoyo organizacional.

Discusión y conclusiones

El objetivo general del presente trabajo fue el estudio de uno de los estresores laborales, la inseguridad laboral, así como su repercusión en los trabajadores. Concretamente, existía un doble objetivo, por un lado, proporcionar mayor evidencia empírica a la relación entre inseguridad laboral y algunas de sus consecuencias, y, por otro, clarificar la influencia del apoyo organizacional en esta asociación desde un enfoque multinivel.

De acuerdo con el objetivo 1, la inseguridad laboral se relacionaba negativamente con la satisfacción laboral y la salud psicológica, y positivamente con la intención de abandono de la organización. Este objetivo fue confirmado por nuestros resultados. De hecho, estos resultados son congruentes con la investigación que presenta a la inseguridad laboral como un estresor laboral con perjudiciales efectos en los empleados (Andrea, Bultmann, van Amelsvoort y

Kant, 2009; Cheng y Chan, 2008; De Cuyper y De Witte, 2006; Filipkowski y Johnson, 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002).

En relación al objetivo 2, los resultados presentaron al apoyo organizacional como un factor contextual que modula la relación entre la inseguridad laboral y sus consecuencias. En este sentido, aquellos empleados que trabajaban en organizaciones que proporcionaban apoyo a sus empleados presentaban menor deterioro de sus actitudes, comportamientos y salud al percibir inseguridad laboral que aquellos que trabajaban en organizaciones con bajo apoyo. Así, este estudio proporciona evidencia adicional a la literatura

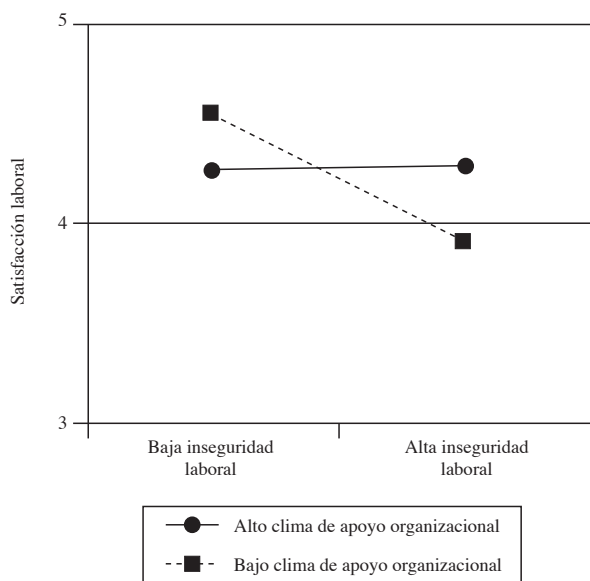


Figura 1. Interacción entre inseguridad laboral y apoyo organizacional en la predicción de la satisfacción laboral

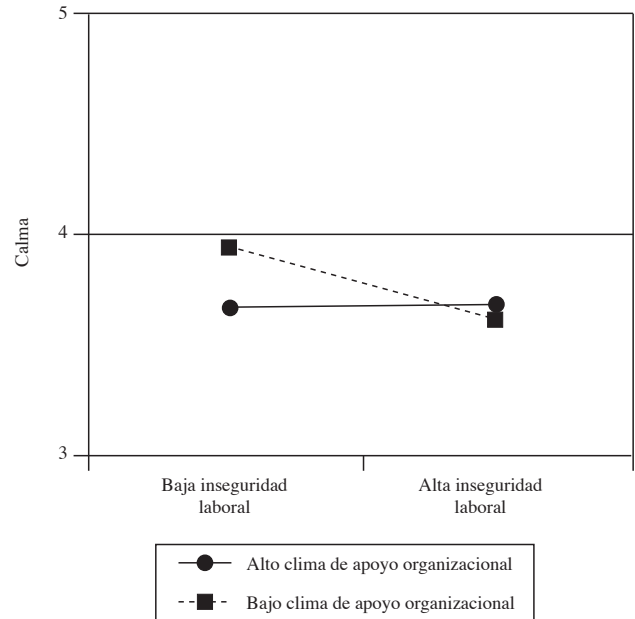


Figura 2. Interacción entre inseguridad laboral y apoyo organizacional en la predicción de la calma

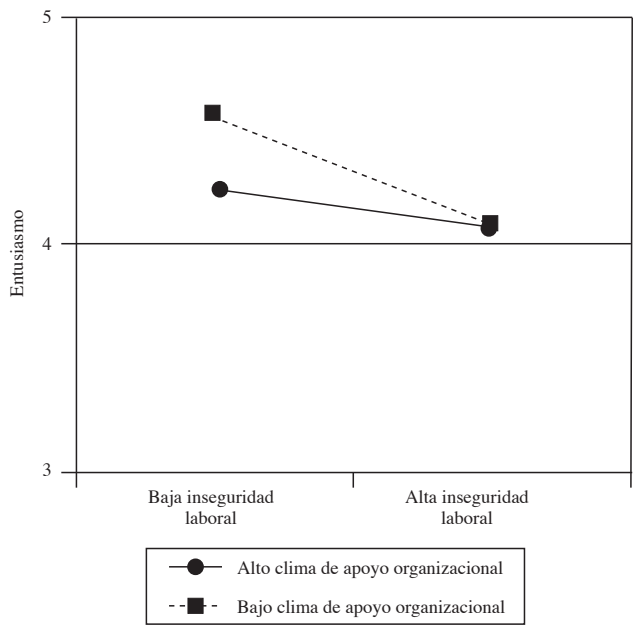


Figura 3. Interacción entre inseguridad laboral y apoyo organizacional en la predicción del entusiasmo

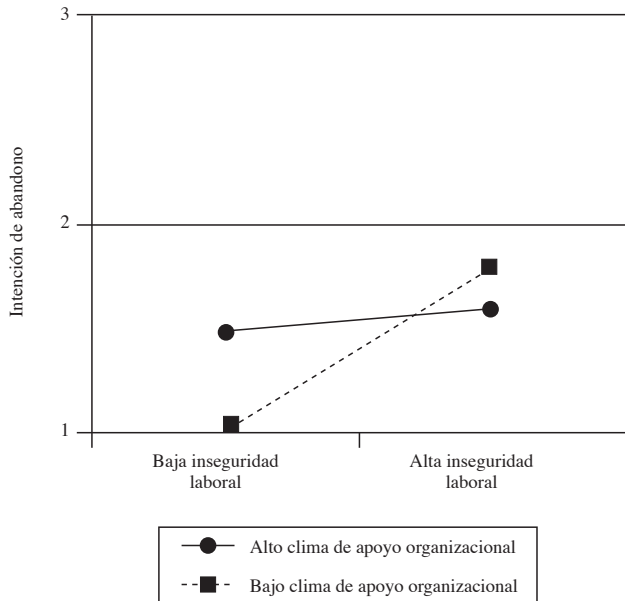


Figura 4. Interacción entre inseguridad laboral y apoyo organizacional en la predicción de la intención de abandono de la organización

existente en varias vertientes. Por un lado, se suma a la afirmación que señala la necesidad de adoptar una aproximación multinivel en el estudio de la inseguridad laboral (De Cuyper, Sora, De Witte, Caballer y Peiró, 2009; Mohr, 2000; Sora, Caballer, Peiró y De Witte, 2009; Sora, Caballer, Peiró, Silla y Gracia, 2010). Por otro lado, apoya la incipiente línea de investigación que plantea la conceptualización del apoyo organizacional como un fenómeno colectivo en su papel como amortiguador del estrés laboral (Bliese y Castro, 2000; Wallace, Edwards, Arnold, Frazier y Finch, 2009); y más específicamente, es congruente con la investigación que plantea al apoyo social, como un factor amortiguador de la influencia de la inseguridad laboral en los empleados (Büssing, 1999; Lim, 1996, 1997; Kinnunen y Nätti, 1994).

A pesar de las aportaciones realizadas por este estudio, se deben considerar una serie de limitaciones. La primera hace referencia al diseño transversal de la investigación, ya que no permite establecer la causalidad de las relaciones entre las variables. Para ello, es necesario un diseño longitudinal. En segundo lugar, las variables del presente estudio han sido medidas con escalas de autoinforme, lo cual puede implicar una varianza de método común. Sin embargo, es poco probable que este error afecte a las interacciones de las variables que explican las variables dependientes. La varianza de método común está principalmente presente en el efecto directo de las

variables dependientes, que es previo al efecto de las interacciones consideradas como el objetivo principal de nuestro estudio (Rodríguez y col., 2001). Igualmente, las relaciones de las variables a distintos niveles implica la agregación de algunas de ellas en este trabajo, lo cual dificulta la aparición de este problema. De todas formas, sería aconsejable el uso de medidas multimétodo provenientes de otras fuentes de información en futuras investigaciones.

No obstante, independientemente de las limitaciones mencionadas, el presente trabajo tiene una serie de implicaciones teóricas y prácticas. Desde la perspectiva teórica, en el presente trabajo se destaca la importancia de considerar las variables moduladoras que pueden mitigar la influencia negativa de la inseguridad laboral sobre los empleados, como es el caso del apoyo organizacional. Además, se revela la necesidad de abordar el estudio de la inseguridad laboral desde una aproximación multinivel que considere la influencia del contexto. Desde una perspectiva práctica se recomiendan intervenciones no solo a nivel individual, sino también a nivel organizacional para tratar el estresor de la inseguridad laboral. En otras palabras, aunque la percepción de inseguridad laboral pueda ser un estresor individual, debería ser abordado a través de intervenciones dirigidas tanto a los individuos como a las organizaciones. Las intervenciones a nivel individual están dirigidas a proporcionar a los empleados diversas estrategias de manejo y afrontamiento del estrés que faciliten percibir su inseguridad laboral como un fenómeno menos estresante; mientras que las intervenciones organizacionales deben estar dirigidas a la modificación de las prácticas y políticas organizacionales que favorezcan que los individuos perciban la inseguridad laboral como un fenómeno menos estresante. De hecho, Bliese y Jex (2002) han señalado a las intervenciones organizacionales como más efectivas que las individuales.

Por último, mencionar que la inseguridad laboral es un estresor que parece va a seguir estando presente en la vida laboral de los trabajadores durante un período de tiempo indefinido. Por ello, es necesario identificar los posibles factores que pueden mitigar su negativo efecto sobre los empleados. Futura investigación sería necesaria para continuar identificando los posibles factores que puedan mejorar la calidad de vida laboral de los empleados. Un importante foco de investigación estaría en los factores contextuales, de los cuales existe una escasa investigación y sin los cuales no se puede adquirir un completo conocimiento sobre las reacciones de los empleados (Naumann y Bennett, 2000), tales como la eficacia colectiva o el clima de justicia organizacional. Por último, como anteriormente se ha comentado, sería necesario llevar a cabo estudios con diseños longitudinales que permitan inferir relaciones de causalidad entre la inseguridad laboral y las consecuencias para los empleados y las organizaciones.

Referencias

Aitken, L.S., y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Andrea, H., Bultmann, U., van Amelsvoort, L.G.P.M., y Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees-the role of psychosocial work characteristics. *Depression and Anxiety*, 26(11), 1040-1048.

Bliese, P.D., y Castro, C.A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work and Stress*, 14, 65-73.

Bliese, P.D., y Jex, S.M. (2002). Incorporating a multilevel perspective into occupational stress research: Theoretical, methodological and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 265-276.

Bliese, P.D. (2000). Within-group agreement, non-independence and reliability: Implications for data aggregation and analysis. En K.J. Klein y S.W.J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations* (pp. 349-381). San Francisco: Jossey-Bass.

- Burke, M.J., y Dunlap, W.P. (2002). Estimating interrater agreement with the average deviation index: A user's guide. *Organizational Research Methods*, 5, 159-172.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a Quasi-experimental study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 219-242.
- Chan, D. (1998). Functional relationships among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234-246.
- Cheng, G.H.L., y Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Cohen, S., y Wills, A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, N., Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M., y De Witte, H. (2009). Organizations' use of temporary and job insecurity climate among Belgian and Spanish permanent workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564-591.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, evredenheid en inzet op het werk. En R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte y T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). *Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou*. Leuven: Garant.
- Eisenberg, R., Fasolo, P., y Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Filipkowski, M., y Johnson C.M. (2008). Comparisons of performance and job insecurity in union and nonunion sites of a manufacturing company. *Journal of Organizational Behavior Management*, 28(4), 218-237.
- Greenglass, E.R. (2000). Interpersonal factors, coping and gender: Implications for health. Paper presented at the 2000 *Asian Congress of Health Psychology*, Tokio, Agosto.
- Himle, D.P., Jarayatne, S., y Thyness, P.A. (1989). The buffering effects of four types of supervisory support on work stress. *Administration in Social Work*, 13, 19-34.
- Hochwarter, W.A., Witt, L.A., Treadway, D.C., y Ferris, G.R. (2006). The interaction of social skill and organizational support on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 482-489.
- James, L.R., Demaree, R.G., y Wolf, G. (1993). Rwg: An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78, 306-309.
- Kinnunen, U., y Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.
- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Lim, V.K.G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11(1), 251-266.
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Naumann, E., y Bennett, N. (2000). A case for procedural justice climate: Development and test of a multilevel model. *Academy of Management Journal*, 43, 881-889.
- Peiró, J.M. (2008). Stress and coping at work: New research trends and their implications for practice. En K. Naswall (ed.), *The individual in the changing working life*. Cambridge Univ. Press.
- Peiró, J.M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Pinheiro, J.C., y Bates, D.M. (2000). *Mixed-effects models in S and S-PLUS*. Springer-Verlag: New York.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 305-558.
- R Development Core Team (2004). R: A language and environment for statistical computing. Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria, 2004. Disponible en: <http://www.R-project.org>.
- Rhoades, L., y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M., y Schaufeli, W. (2001). The demands-control support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work y Stress*, 15, 97-114.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., y Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.
- Sjöberg, A., y Sverke, M. (1996). Predicting turnover intention among nurses: The role of work values. En V.V. Baba (ed.), *Work values and behaviour: Research and applications* (pp. 213-223). Montreal: International Society for the Study of Work and Organizational Values.
- Sora, B., Caballer, A., y Peiró, J.M. (2010). Consequences of job insecurity for the employees. The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59-72.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M., y De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes. Evidence from two European Countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J.M., Silla, I., y Gracia, F. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes. A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613-637.
- Stamper, C.L., y Johlke, M.C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between Boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29, 569-588.
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Wallace, J.C., Edwards, B.D., Arnold, T., Frazier, M.L., y Finch, D.M. (2009). Work stressors, role-based performance and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254-262.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Witt, L.A., y Carlson, D.S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.