

El Estado del contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida: diferencias entre indefinidos y temporales.

The state of the psychological contract as a determinant of organizational commitment and perceived job insecurity: the differences between permanent and temporary workers.

Zaragoza Martínez, B.M. y Solanes Puchol, A.
Universidad Miguel Hernández

RESUMEN

Este estudio analiza la importancia del estado del contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional e inseguridad laboral percibida en trabajadores de Alicante. La muestra empleada consta de 690 sujetos. Los resultados muestran que el estado del contrato psicológico es la variable que mayor información aporta para el conocimiento del compromiso y la inseguridad laboral. Los datos apoyan la inclusión de la justicia y la confianza como variables con poder predictivo del compromiso y la inseguridad laboral. También hallamos diferencias entre los trabajadores con contratos temporales e indefinidos. Los trabajadores indefinidos obtuvieron mayores puntuaciones en las variables: contenido, estado y cumplimiento del contrato psicológico. Para ambos grupos, la confianza depositada en la organización es la variable que mejor explica el compromiso organizacional. Esta variable es la que mejor explica la inseguridad laboral percibida en trabajadores temporales pero sin embargo en los trabajadores indefinidos es la variable justicia.

Palabras clave: *Contrato psicológico, Compromiso organizacional, Inseguridad laboral percibida, Cumplimiento, Confianza, Justicia percibida*

Correspondencia: Ángel Solanes Puchol. Dpto. Psicología de la Salud
Av. de la Universidad, s/n (Edificio Altamira) 03202 Elche (Alicante) – España
Tel. 966658634 Correo electrónico: angel.solanes@umh.es

ABSTRACT

This study examines the importance of the psychological contract as a determinant of organizational commitment and perceived job insecurity among workers at Alicante. Sample consists of 690 subjects. The results show that the psychological contract is the variable that provides more information for understanding the commitment and job insecurity. The data support the inclusion of justice and trust variables as predictive power of commitment and job insecurity. We also found differences among workers with temporary and permanent contracts. Permanent workers had higher scores on the variables: content, status and compliance of the psychological contract. For both groups, confidence in the organization is the variable that best explains organizational commitment. This variable is the one that best explains the perceived job insecurity in temporary workers but in permanent workers is the justice variable.

Keywords: Psychological contract, Organizational commitment, Job insecurity perceived, Compliance, Organizational trust, Perceived justice

INTRODUCCIÓN

El contrato psicológico se basa en una serie de percepciones del trabajador como consecuencia de su relación laboral con la organización. En este sentido, el contrato psicológico sienta las bases de la relación laboral existente entre empleado y organización, convirtiéndose en un reflejo de la misma. Este estudio, plantea la necesidad de profundizar en el análisis del mismo como predictor del compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida. La importancia de este efecto, reside en el hecho de conocer las posibles implicaciones que la relación laboral pueda manifestar en variables que impliquen un cambio de comportamiento en los empleados.

Nuestro trabajo permitirá un mayor conocimiento sobre la influencia del contrato psicológico en el grado de compromiso de los empleados en las organizaciones, de modo que los responsables en la gestión de las organizaciones puedan trabajar con más conocimientos para mejorar las relaciones laborales existentes y poder conseguir una plantilla de trabajadores altamente comprometidos con la organización a la que pertenezcan. Además, conocer la influencia que el contrato psicológico puede tener sobre la inseguridad laboral percibida ofrecerá un valor añadido en la situación de crisis actual. Las dificultades económicas que experimentan las organizaciones, provoca que los empleados acudan a sus puestos de trabajo con miedo a ser despedidos, teniendo presente la posibilidad de verse incluidos en el próximo recorte de personal que efectúe la organización. Por el contrario, si las entidades y los responsables de las mismas tienen en cuenta en su gestión las posibles relaciones entre el contrato psicológico, el compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida existentes entre sus trabajadores, podrán trabajar con el propósito de crear un clima basado en un mayor compromiso y seguridad, tan necesario en la actualidad.

En toda relación laboral, los empleados crean una serie de percepciones generando expectativas acerca de posibles comportamientos tanto de la organización como de los propios trabajadores, y es aquí donde aparece el contrato psicológico. Las expectativas que se originan son el punto de referencia con las que los trabajadores comparan los resultados obtenidos en su relación laboral. Los sujetos realizan balances sobre lo esperado y lo obtenido, de modo que obtienen juicios valorativos sobre la compensación de sus comportamientos. Guest (2003) define el contrato psicológico como “una medida integrada que evalúa el grado en que se percibe que la organización ha cumplido sus promesas y compromisos, proporcionado un trato justo y engendrando confianza”. Guest (1998) establece que la mayoría de las aproximaciones empíricas al estudio del

contrato psicológico se han centrado en la ruptura y violación del mismo, siendo pocos los trabajos que analicen la permanencia o las razones de estabilidad. En la elaboración de su modelo, ofrece una perspectiva unilateral basada en el empleado, estableciendo una relación de causalidad entre las variables de contenido del contrato psicológico, tales como la equidad, confianza y amplitud del acuerdo con diferentes aspectos del trabajador como la satisfacción, compromiso, sentimiento de seguridad, motivación, absentismo, intención de abandonar la organización y conducta de ciudadanía organizacional.

También remarca la importancia del estudio del estado del contrato psicológico como concepto explicativo y no descriptivo, considerando el constructo como una variable predictora del comportamiento y la actitud del empleado. El estado del contrato psicológico está formado por tres variables: el cumplimiento del contrato, la confianza y la justicia. El cumplimiento del contrato ha sido ampliamente estudiado, relacionándolo con variables como la satisfacción (Gakovic y Tetrick, 2003; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003; Robinson y Rousseau, 1994), el compromiso organizacional (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Johnson y O'Leary-Kelly, 2003), el desempeño laboral (Robinson, 1996; Turnley y Feldman, 2000) o el absentismo laboral (Johnson y O'Leary-Kelly, 2003).

Sin embargo, la confianza y la justicia, han sido menos relevantes en el estudio de variables resultado. No obstante, Guest y Conway (2002) las consideran no sólo necesarias sino importantes a incluir en la investigación acerca del contrato psicológico. Gracia, Silla, Peiró y Fortes-Ferreira (2006) establecen que el estado del contrato psicológico permitirá mayor profundidad en el estudio de las relaciones laborales. Las conclusiones de Gracia et al. (2006) establecen que cuanto mejor es el estado del contrato psicológico mayor es el bienestar psicológico de los trabajadores, su satisfacción con la vida y menor es el conflicto en su relación trabajo – familia, además aporta varianza adicional a la explicada por el contenido del mismo, por lo que también establecen la gran utilidad del estado del contrato psicológico para predecir resultados a nivel organizacional.

Debemos tener presente que el contrato psicológico no es un fenómeno estático, sino que responde a múltiples variables. De este modo, Conway y Briner (2002) establecen que este constructo está ampliamente influenciado por la duración esperada de la relación (trabajadores con contrato indefinido / temporal). Esta diferenciación se planteó en los inicios teóricos del contrato psicológico donde se estableció el continuo relacional-transaccional. El extremo transaccional, muestra un contrato psicológico centrado en las recompensas materiales. Por otro lado, el contrato psicológico posicionado en el extremo relacional se centra en lo intangible (Arnold, 1996). Dónde se sitúe el trabajador en dicho continuo depende de

la duración de la relación (Rousseau, 1995). La influencia del tipo de contrato laboral (indefinido / temporal), no sólo afecta a las características del contrato psicológico, sino que también quedan patentes en la influencia de éste sobre variables resultado.

Guest y Clinton (2006) encontraron que los empleados temporales informaron de mayor bienestar relacionado con el trabajo, mayor satisfacción laboral y menor grado de enfermedades y accidentes laborales que los que poseían contratos indefinidos. Los empleados con contratos permanentes obtuvieron niveles más elevados de violación del contrato psicológico y menor confianza en la organización. Sin embargo, Topa, Morales y Depolo (2008) no encontraron apoyo empírico en que los empleados con contratos transaccionales manifestarán menor impacto del incumplimiento del contrato psicológico en variables como la satisfacción o el compromiso con la organización. Este hecho, podría deberse a que los trabajadores indefinidos añaden más beneficios derivados de la relación laboral y están menos dispuestos a abandonar sus empleos, mientras que los trabajadores temporales tienen una percepción de beneficios más limitada, debido al menor tiempo de la relación laboral (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000).

En los últimos años, ha aumentado el interés por el estudio tanto del compromiso organizacional como de la inseguridad laboral percibida. El interés por esta última, aumentó en Europa a partir de los años 90 de manera generalizada (OCDE, 1997) y se ha convertido en una de las cuestiones más importantes de la actualidad, siendo cada vez más numerosas las investigaciones que abordan este concepto (Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). El gran interés sobre este concepto recae en la situación actual de inestabilidad que están experimentando las diversas economías. En respuesta a esta situación, las organizaciones están llevando a cabo reestructuraciones, fusiones, adquisiciones, cambios en la legislación sobre despidos, etc., lo que genera una situación de incertidumbre provocando inseguridad laboral percibida en los empleados (Roskies y Louis-Guerin, 1990).

Greenhalg y Rosenblatt (1984) definen la inseguridad laboral percibida como la percepción de impotencia para atender la continuidad deseada en una situación de amenaza del trabajo. Por lo tanto, ésta se basa en la percepción del individuo y de su interpretación del ambiente. En nuestro estudio nos interesamos por la percepción subjetiva de la inseguridad laboral de la muestra objeto de estudio, causada bien por factores de nivel organizativo o bien por las relaciones establecidas entre la organización y el empleado. La percepción subjetiva de inseguridad no mantiene una relación directa con la estabilidad laboral objetiva, es decir, no es necesario que una persona vea su puesto de trabajo amenazado para

manifestar cierto grado de inseguridad laboral percibida. Este fenómeno se denomina "paradoja de la inseguridad" (Heery y Salmon, 2000). En este sentido, son numerosos los estudios que aportan información acerca de las consecuencias que puede conllevar. La inseguridad percibida puede asociarse negativamente con el bienestar psicológico o la satisfacción laboral, pudiendo afectar a la vida fuera del trabajo (De Witte, 1999; Nolan, Wichert y Burchell, 2000; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002). Al considerar la inseguridad laboral percibida, debemos de tener una especial mención al mercado de trabajo español. Este mercado está centrado en el modelo teórico "insiders y outsiders". Los "insiders", son aquellos trabajadores que poseen un contrato de carácter fijo, por lo que el estado económico del mercado no afectaría a su empleo. Por otro lado, los "outsiders" son los trabajadores con contrato de carácter temporal que serían despedidos cuando los resultados económicos de la organización no permitiera su continuidad en la misma (Lerma, 2000). En este sentido, Escudero (1998) afirma que los trabajadores "outsiders" se encuentran en una gran situación de inestabilidad y de incertidumbre a nivel laboral. Según Kunda, Barley y Evan (2002), el contrato temporal está asociado con inseguridad en el trabajo, accidentes laborales, condiciones pobres de trabajo y riesgos psicosociales.

El compromiso organizacional, está ampliamente relacionado con la relación empleado-organización. La creencia general de un empleado sobre el grado en que la entidad valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar es un precursor del compromiso organizacional (Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986). Cotton (1993) define el compromiso organizacional como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional. La formación del compromiso depende del intercambio que se mantiene entre el empleado y la organización, debido a que el empleado espera recibir recompensas psicológicas en el desarrollo de dicha relación (Mathieu y Zajac, 1990).

La relación entre el contrato psicológico y variables actitudinales como el compromiso organizacional o la satisfacción laboral ha aumentado en los últimos años (Coyle-Shapiro, 2002; Mc Donald y Makin, 2000; Lester, Turnley, Bloodgood, y Bolino, 2002; Topa y Morales, 2005). Topa et al. (2008) establecieron que la ruptura del contrato psicológico presenta implicaciones en la satisfacción laboral, las conductas de ciudadanía, la intención de abandonar la organización o el rendimiento de los empleados, sin embargo, estas relaciones están mediadas por la confianza y el compromiso organizacional.

La influencia del contrato psicológico en el compromiso organizacional ha sido objeto de análisis en numerosas investigaciones a lo largo de los años. Sin embargo, en nuestro estudio, tras la revisión de literatura realizada, consideramos importante el estudio de dicha relación analizando las diferentes variables del contrato psicológico (estado, cumplimiento, justicia, confianza y contenido), con el objetivo de conocer en detalle el comportamiento de las variables. Además, consideramos importante el estudio de la misma sobre la inseguridad laboral percibida, ya que ésta ha aumentado entre los trabajadores de las actuales organizaciones en los últimos años. Como segundo objetivo, analizaremos las diferencias existentes entre los empleados indefinidos y los temporales en este tipo de influencia. En función de estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

H1: Existen diferencias en la inseguridad laboral percibida, el compromiso organizacional y el contrato psicológico en función del tipo de contrato laboral (trabajadores con contratos temporales / indefinidos).

H2: El contrato psicológico será la variable de más peso en la explicación de la inseguridad laboral percibida.

H3: El contrato psicológico será la variable con más peso en la explicación del compromiso organizacional.

H4: Las relaciones de influencia del contrato psicológico sobre la inseguridad laboral percibida y el compromiso organizacional diferirán en función del contrato laboral (trabajadores con contratos temporales / indefinidos).

MÉTODO

Participantes

La muestra de este estudio incluyó 690 trabajadores/as de empresas pertenecientes a diversos sectores ubicadas en la provincia de Alicante. Concretamente, el 71% pertenece al sector servicios y un 17% a la industria y el 12% a diversas administraciones públicas de educación y sanidad. El 50.1% de los sujetos encuestados fueron hombres. La edad media fue de 33.70 años (DT = 10.72). El 76.5% de los empleados/as encuestados disponía de un contrato de tipo indefinido. El 14.6% de ellos ocupa puestos directivos, el 22.4% son mandos intermedios y el 63% restante son trabajadores. La antigüedad media de los mismos gira en torno a los 7 años (DT = 8.44). El 38.6% posee algún tipo de titulación universitaria (16.5% Diplomatura; 16.5% Licenciatura; 3.3% Máster y 2.2% Doctorado) mientras que el 61.4% restante poseía una formación básica o media (19.6% Estudios Primarios o EGB; 19.9% Formación profesional y 22% Bachillerato o C.O.U.).

Instrumentos y Variables

1. Contrato Psicológico: se utilizó el Cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder, Ramos, Caballer, y Gracia, 2005; Guest, Isaksson, y De Witte, 2010; Peiró, Estreder, Ramos, Caballer y Gracia, 2007) que mide las dimensiones de: contenido del contrato psicológico, cumplimiento del contrato, justicia percibida y confianza percibida.

La dimensión de Contenido contrato psicológico se evaluó mediante una subescala de 15 ítems dicotómicos (sí/no), que valora la existencia o no de promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿Su organización se ha comprometido a proporcionarle un trabajo razonablemente estable?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala fue de 0.898.

El estado del contrato psicológico incluye tres variables a evaluar (Guest y Conway, 2002):

El Cumplimiento se evaluó mediante 15 ítems, que valoran el grado de cumplimiento de las promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿su organización se ha comprometido a proporcionarle un buen clima de trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892.

Por su parte, la Justicia percibida se evaluó mediante una escala de cuatro ítems, que indicaban el grado de justicia percibido por los trabajadores, como “En general, ¿Siente que se le recompensa justamente por el esfuerzo que pone en su trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892.

La Confianza percibida se evaluó mediante una escala de tres ítems, que recopilan información sobre la confianza depositada por parte del trabajador en su organización, como por ejemplo, “¿En qué medida confía en que su supervisor/a tenga en cuenta las cosas que a usted le interesan?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.821.

El formato de respuesta para estas subescalas y para las siguientes de compromiso e inseguridad laboral percibida fue de tipo Likert de 5 puntos, de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

2. El *Compromiso*, se evaluó mediante una escala de 5 ítems, que valora el grado de compromiso de los trabajadores, como por ejemplo, “Me siento parte de esta empresa”. El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.782.

3. Y la *Inseguridad*, se evaluó mediante una escala de 4 ítems que indican el grado de inseguridad percibido por parte del trabajador, como

por ejemplo, “Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.” El coeficiente de alpha de Cronbach para esta escala es 0.811.

Procedimiento

Los sujetos encuestados están localizados en su mayor parte en la provincia de Alicante, siendo las organizaciones escogidas de manera aleatoria. En la visita a cada empresa, se mantuvo una entrevista con el gerente donde se hacía entrega de una carta oficial de presentación donde figuraban los objetivos del estudio, la garantía de confidencialidad de los datos y la solicitud de permiso para poder realizar la investigación. El cuestionario tenía una duración aproximada de una hora, y en función de la disponibilidad de cada sujeto, se optó por utilizar una metodología mixta de recogida de datos en función de cada situación: (1) Encuesta presencial: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo aprobase realizar la encuesta en el momento de la visita, un encuestador acudió a la empresa y llevó a cabo la cumplimentación de la encuesta de forma presencial. (2) Encuesta auto-administrada: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo no pudiera atender al encuestador durante la hora prevista que duraba el cuestionario, se le dejó el documento para que lo pudiera cumplimentar en el momento que considerara oportuno, siendo días más tarde recopilado por el encuestador.

En la primera página del conjunto de cuestionarios se enfatizaba la importancia de responder con sinceridad, la inexistencia de respuestas mejores o peores, la garantía de anonimato de las respuestas y se firmaba un consentimiento informado por parte de cada uno de los participantes. Los sujetos no recibieron compensación económica ni de otro tipo por su colaboración.

Análisis estadísticos

Para la elaboración de los resultados se llevó a cabo un análisis de correlaciones Spearman, para conocer la relación entre las diferentes variables estudiadas. Posteriormente se realizó un análisis de medias, para conocer las diferencias existentes entre empleados contratados de carácter indefinido o temporal. Y por último, se procedió a realizar un análisis de regresión con el objetivo de conocer el modo en el que las distintas variables estudiadas inciden en el nivel de compromiso organizacional e inseguridad laboral percibida. Se ha utilizado para todo ello el paquete estadístico SPSS 18.

RESULTADOS

En un primer paso para conocer el comportamiento de las variables estudiadas, se realizó un análisis de correlaciones entre las diferentes variables objeto de estudio.

Tabla 1: Correlaciones

	Correlaciones								
	M	DT	1	2	3	4	5	6	
1. Cont. CP	11.64	3.90	(0.89)						
2. Cump. CP	47.34	19.73	.889**	(0,.89)					
3. Estado CP	72.47	24.47	.827**	.978**	(0.91)				
4. Justicia	14.34	3.88	.379**	.595**	.741**	(0.89)			
5. Confianza	10.78	3.08	.432**	.611**	.748**	.816**	(0.82)		
6. CO	19.40	3.98	.440**	.568**	.618**	.543**	.583**	(0.78)	
7. IL	7.65	3.73	-.360**	-.426**	-.440**	-.306**	-.376**	-.414**	(0.81)

Nota: Todos los estadísticos son significativos según la leyenda ** $p < .01$

Leyenda: Cont. CP (Contenido Contrato Psicológico). Cump. CP (Cumplimiento Contrato psicológico). CO (Compromiso Organizacional). IL (Inseguridad Laboral)

Correlaciones entre variables del contrato psicológico:

El contenido del contrato psicológico correlaciona significativa y positivamente con el cumplimiento ($r = 0.889$ $p < 0.01$), la justicia percibida ($r = 0.379$ $p < 0.01$) y la confianza ($r = 0.432$ $p < 0.01$). El cumplimiento del contrato correlaciona también significativa y positivamente con la justicia ($r = 0.595$ $p < 0.01$) y con la confianza ($r = 0.611$ $p < 0.01$), así como con el contenido del contrato psicológico.

El estado del contrato psicológico presenta correlaciones con el contenido ($r = 0.827$ $p < 0.01$), el cumplimiento ($r = 0.978$ $p < 0.01$), la justicia ($r = 0.741$ $p < 0.01$) y la confianza ($r = 0.748$ $p < 0.01$). La justicia percibida además de las correlaciones con el contenido, el cumplimiento y el estado, también presenta relación significativa con la confianza ($r = 0.816$ $p < 0.01$).

Correlaciones entre variables del contrato psicológico con el compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida:

El compromiso organizacional presenta correlaciones significativas y positivas con el contenido del contrato psicológico ($r = 0.440$ $p < 0.01$), el cumplimiento ($r = 0.568$ $p < 0.01$), el estado ($r = 0.618$ $p < 0.01$), la justicia ($r = 0.543$ $p < 0.01$) y la confianza ($r = 0.583$ $p < 0.01$).

La inseguridad laboral percibida también presenta correlaciones significativas y negativas con todas las variables evaluadas del contrato psicológico: el contenido ($r = -0.360$ $p < 0.01$), el cumplimiento ($r = -0.426$ $p < 0.01$), el estado ($r = -0.444$ $p < 0.01$), la justicia ($r = -0.306$ $p < 0.01$), la confianza ($r = -0.378$ $p < 0.01$), y el compromiso organizacional ($r = -0.414$ $p < 0.01$).

Posteriormente se realizó un análisis comparativo de medias entre trabajadores de carácter indefinido y temporal para conocer si existen diferencias entre las variables estudiadas. Los resultados muestran que los trabajadores indefinidos ($\bar{X} = 12.252$) obtienen puntuaciones más elevadas

en el contenido del contrato psicológico que los empleados no indefinidos ($\bar{X}=9.659$), $t(225.6) = 6.804$ $p<.00$. El estado del contrato, también es superior en los trabajadores de carácter indefinido ($\bar{X}=75.226$) que en los no indefinidos ($\bar{X}=63.494$), $t(688) = 5.447$ $p<.00$; así como el cumplimiento del mismo (indefinidos 49.822 no indefinidos 39.252 $p<0.01$).

El compromiso organización como en los casos anteriores es superior en los trabajadores indefinidos ($\bar{X}=18.844$) que el grupo de empleados no indefinidos ($\bar{X}=17.987$), $t(688) = 5.293$ $p<.00$. La puntuación en inseguridad laboral percibida es inferior en los trabajadores indefinidos inferiores ($\bar{X}= 6.87$) que los empleados contratados con carácter no indefinido ($\bar{X}=10.19$ $p<0,01$), $t(217.43) = -9.14$ $p<.00$. No existen diferencias en la variable justicia (indefinidos 14.488 no indefinidos 13.885 $p>.01$) ni en la variable confianza (indefinidos 10.915 no indefinidos 10.355 $p>.01$).

Por último, se realizó un análisis de regresión que nos permitiera conocer el componente explicativo de las diferentes variables estudiadas.

Tabla 2: Regresiones con la muestra total de trabajadores: estado y contenido del contrato psicológico

Compromiso Organizacional (muestra total)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	12.479	0.377		33.143	.00		
Estado del CP	0.141	0.008	0.86	16.704	.00		
Contenido del CP	-0.275	0.052	-0.27	-5.246	.00	.428	.426

Inseguridad laboral percibida (muestra total)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	12.563	.403		31.212	.00		
Estado del CP	-0.068	.005	-.442	-12.87	.00	.195	.194

Leyenda: CP (Contrato Psicológico)

Los resultados obtenidos en las ecuaciones de regresión establecidas para la variable independiente compromiso, empleando el total de la muestra nos ofrece los siguientes resultados. El modelo de regresión ($F(684) = 255.19$ $p<.00$), donde se incluye la variable contenido del contrato

psicológico ($\beta = -.27$ $p < .00$) como variable independiente acompañando al estado del contrato psicológico ($\beta = .86$ $p < .00$) y logrando explicar un 42.6% de la varianza del compromiso organizacional (Rcuadrado corregida = .426). En el caso de la variable dependiente inseguridad laboral percibida se ha obtenido un solo modelo ($F(684) = 165.56$ $p < .00$), donde la variable estado del contrato psicológico es la única incluida como variable independiente ($\beta = -.442$ $p < .00$).

El siguiente paso fue realizar un análisis más detallado para conocer el comportamiento de los factores del estado del contrato psicológico como variables determinantes del compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida.

Tabla 3: Regresiones con la muestra total de trabajadores: subescalas del estado del contrato psicológico

Compromiso Organizacional (muestra total)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	12.224	0.544		22.483	.00		
Cumplimiento del CP	0.126	0.016	0.617	7.712	.00		
Confianza	0.373	0.052	0.289	7.129	.00		
Contenido del CP	-0.237	0.069	-0.233	-3.411	.00	.433	.43

Inseguridad laboral percibida (muestra total)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	12.866	0.467		27.566	.00		
Cumplimiento del CP	-0.061	0.009	-0.316	-7.126	.00		
Confianza	-0.218	0.054	-0.179	-4.04	.00	.204	.202

Leyenda: CP (Contrato Psicológico)

Como se puede observar en la tabla 3, en el caso del compromiso organizacional, el cumplimiento del contrato psicológico es la variable que mayor varianza explicada aporta al modelo ($\beta = .617$ $p < .00$). La confianza también se muestra como predictora del compromiso, ($\beta = .289$ $p < .00$) y el contenido del contrato psicológico pasa a ser la variable que menor peso presenta en el modelo ($\beta = -.233$ $p < .00$). La justicia percibida no predice en este caso el compromiso organizacional, y sus resultados, no significativos,

la excluyen del modelo. De este modo, se logra un modelo ($F(684) = 173.03$ $p < .00$), contando con las variables cumplimiento del contrato psicológico, confianza y contenido que logra explicar el 43% de la varianza del compromiso organizacional ($R_{\text{cuadrado corregida}} = .43$).

En lo que respecta a la inseguridad laboral percibida, el cumplimiento del contrato psicológico es la variable que mayor aporte presenta de varianza explicada ($\beta = -.316$ $p < .00$). La confianza también se incluye en la elaboración del modelo, presentando un aporte menor que el cumplimiento ($\beta = .179$ $p < .00$). El contenido del contrato psicológico, por su parte, no obtiene puntuaciones relevantes para ser incluido en el modelo, al igual que la justicia percibida que, en este caso, tampoco se manifiesta como predictora de la inseguridad laboral. El modelo de regresión resultante ($F(684) = 87.55$ $p < .00$), incluye como variables predictoras tanto el cumplimiento y como la confianza logrando explicar un 20% de la varianza del compromiso organizacional ($R_{\text{cuadrado corregida}} = .20$).

Debido a las diferencias encontradas entre los trabajadores indefinidos y temporales, en un intento de conocer más en profundidad el comportamiento del estado del contrato psicológico, se realizaron análogos cálculos de regresión diferenciando entre trabajadores temporales y trabajadores con contrato indefinido.

Tabla 4: Regresiones compromiso organizacional: trabajadores temporales e indefinidos

Compromiso Organizacional (Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	13.421	.483		27.773	.00		
Estado del CP	0.142	.009	.852	15.53	.00		
Contenido del CP	-0.339	.06	-.308	-5.623	.00	.406	.404

Compromiso Organizacional (No Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	11.417	.633		18.045	.00		
Estado del CP	0.147	.021	0.933	6.988	.00		
Contenido del CP	-0.278	.121	-0.308	-2.305	.00	.45	.443

Leyenda: CP (Contrato Psicológico).

Los resultados muestran que en el caso del compromiso organizacional, el estado del contrato psicológico presenta mayor aporte de varianza explicada que el contenido del mismo, tanto en el caso de los trabajadores indefinidos (Estado $\beta=.852$ $p<.00$; Contenido $\beta= -.308$ $p<.00$) como en el caso de los trabajadores temporales (Estado $\beta=0.933$ $p<.00$; Contenido $\beta= -.308$ $p<.00$). El comportamiento de ambas variables es similar en ambos casos, sin embargo los porcentajes de varianza explicada acerca del compromiso organizacional son menores en el caso de los trabajadores indefinidos ($F(523) =178.36$ $p<.00$ Rcuadrado corregida= .40) que en el caso de los trabajadores no indefinidos ($F(160) =64.55$ $p<.00$ Rcuadrado corregida= .44).

Tabla 5: Regresiones compromiso organizacional: trabajadores temporales e indefinidos: subescalas del estado del contrato psicológico

Compromiso Organizacional (Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	13.183	0.703		18.745	.00		
Confianza	0.357	0.06	0.277	5.941	.00		
Cumplimiento del CP	0.131	0.018	0.631	7.299	.00		
Contenido del CP	-0.303	0.081	-0.276	-3.744	.00	.406	.403

Compromiso Organizacional (No Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	R ²	Adj R ²
	B	Error típ.	Beta	t			
(Constante)	10.529	0.78		13.496	.00		
Confianza	0.472	0.107	0.391	4.423	.00		
Cumplimiento del CP	0.066	0.018	0.333	3.761	.00	.458	.452

Leyenda: CP (Contrato Psicológico).

Como puede observarse en la tabla 5, incluimos en el análisis los factores del estado del contrato psicológico en los trabajadores de carácter indefinido siendo la confianza percibida la variable que mayor peso presenta en la explicación del compromiso organizacional ($\beta = .277$ $p<.00$). El cumplimiento del contrato se manifiesta como la segunda variable en aporte de varianza ($\beta=.631$ $p<.00$), siendo el contenido del contrato psicológico la variable que menor aporte presenta en la explicación del compromiso organizacional es ($\beta= -.276$ $p<.00$). Así obtenemos un modelo

que logra explicar el 43% de varianza del compromiso organizacional tomando como variables independientes la confianza percibida, el cumplimiento del contrato psicológico y el contenido del mismo ($F(523) = 173.03$ $p < .00$ Rcuadrado corregida = .43). Por lo que respecta a los trabajadores temporales, la confianza vuelve a manifestarse como la variable con mayor aporte de varianza explicada ($\beta = .391$ $p < .00$), seguida del cumplimiento ($\beta = .333$ $p < .00$) y la variable contenido del contrato psicológico, en este caso, queda fuera del modelo de regresión calculado. Obteniéndose un modelo que logra explicar el 40% de varianza del compromiso organizacional ($F(160) = 118.54$ $p < .00$ Rcuadrado corregida = .40).

Tabla 6: Regresiones inseguridad laboral: trabajadores temporales e indefinidos

Inseguridad laboral percibida (Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	9.551	.476		20.057	.00		
Estado del CP	-0.075	.009	-0.549	-8.327	.00		
Contenido del CP	0.239	.059	0.265	4.025	.00	0.142	0.139

Inseguridad laboral percibida (No Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	16.018	0.765		20.941	.00		
Estado del CP	-0.092	0.011	0.545	-8.207	.00	0.298	0.293

Leyenda: CP (Contrato Psicológico).

Por último, en el caso de la inseguridad laboral percibida la variable con mayor aporte de varianza explicada es el estado del contrato psicológico. Así, en el caso de los trabajadores temporales se establece como única variable del modelo ($\beta = .545$ $p < .00$), logrando explicar el 29.3% de la varianza total ($F(160) = 67.35$ $p < .00$ Rcuadrado corregida = .29). Por su parte, en los trabajadores indefinidos, el estado ($\beta = -.549$ $p < .00$), sigue siendo la variable más determinante, seguida del contenido del contrato psicológico ($\beta = .265$ $p < .00$) obteniendo un modelo significativo con ambas variables que explica el 13.9% de varianza de la

variable inseguridad laboral percibida ($F(523) = 43.16$ $p < .00$ Rcuadrado corregida = .13).

Tabla 7: Regresiones inseguridad laboral: trabajadores temporales e indefinidos (subescalas del estado del contrato psicológico)

Inseguridad laboral percibida (Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	9.026	0.72		12.543	.00		
Justicia	-0.086	0.047	-0.106	-1.841	.00		
Cumplimiento del CP	-0.089	0.018	-0.521	-4.875	.00		
Contenido del CP	0.286	0.081	0.317	3.508	.00	0.142	0.137

Inseguridad laboral percibida (No Indefinidos)							
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados				
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj R ²
(Constante)	14.919	1.007		14.821	.00		
Confianza	-0.826	0.155	-0.638	-5.313	.00		
Justicia	0.483	0.114	0.437	4.239	.00		
Cumplimiento CP	-0.074	0.02	-0.345	-3.708	.00	0.408	0.397

El cálculo del modelo para la inseguridad laboral percibida, incluyendo los factores del estado del contrato psicológico en los trabajadores indefinidos ($F(523) = 28.70$ $p < .00$ Rcuadrado corregida = .13), pone de manifiesto que la variable justicia percibida es la variable que mayor aporte presenta en la explicación de la varianza ($\beta = -.106$ $p < .00$). El cumplimiento del contrato es la segunda variable con mayor aporte ($\beta = -.521$ $p < .00$) y la última variable a incluir es la variable contenido del contrato ($\beta = .317$ $p < .00$). La variable confianza al no obtener puntuaciones estadísticamente significativas queda excluida del modelo.

En el caso de los trabajadores temporales, la variable confianza es la que mayor aporte presenta en el modelo ($\beta = -.638$ $p < .00$), seguida de justicia ($\beta = .437$ $p < .00$) y, por último, el contenido del contrato psicológico ($\beta = -.345$ $p < .00$). Obteniendo un modelo ($F(160) = 36.09$ $p < .00$) que logra explicar el 39% de la varianza de la inseguridad laboral percibida (Rcuadrado corregida = .39).

DISCUSIÓN

La importancia de los resultados encontrados en este estudio recae en la situación actual que viven la mayoría de trabajadores en el mercado laboral. La crisis económica implica reestructuraciones de plantilla y modalidades de contratación más precarias. Las organizaciones, intentan de este modo sobrevivir a la gran dificultad económica que experimentan, sin embargo, deben también considerar las consecuencias que este fenómeno puede tener en sus plantillas. Trabajadores menos comprometidos, con una alta percepción de inseguridad laboral, pueden mermar su rendimiento y su implicación con la entidad, y por tanto la organización también sufrirá las consecuencias de esta situación sobre su productividad y competitividad en el mercado.

Los datos obtenidos en nuestro estudio muestran la existencia de diferencias en función del tipo de contrato laboral, por lo que la hipótesis 1 queda confirmada. Concretamente los empleados que cuentan con un contrato de carácter indefinido muestran mayor compromiso organizacional, menor inseguridad laboral percibida, mayor contenido y cumplimiento, así como un mejor estado del contrato psicológico que los trabajadores con contratos temporales.

Los resultados estadísticos muestran la importancia de la inclusión de la variable estado del contrato psicológico como variable explicativa y determinante de las variables resultado: compromiso organizacional e inseguridad laboral percibida. Por esto, el estado del contrato psicológico se remarca como variable explicativa y no puramente descriptiva, logrando por sí misma una varianza explicada del 40.4% del compromiso organizacional y del 19.4% de la inseguridad laboral percibida. También muestra un mayor peso en los modelos estadísticos que la variable de contenido del contrato psicológico, por lo que también quedan confirmadas tanto la hipótesis 2 como la hipótesis 3. Estos resultados confirman la idea propuesta por Guest (1998) que considera, el estado como un antecedente relevante para determinar comportamientos y actitudes de los empleados. La inclusión del estado del contrato psicológico nos permite ir un paso más allá y tener en cuenta la valoración de los empleados acerca de las promesas que mantiene con su organización: si han sido cumplidas, si son justas y si generan confianza en el individuo.

Los análisis realizados con las subescalas del estado del contrato psicológico, nos ofrecen una visión más amplia y establecen que no sólo el cumplimiento del contrato psicológico es el elemento fundamental del estado del mismo. Así, la confianza se incluye como variable explicativa, tanto para el modelo del compromiso organizacional, como en el caso de la inseguridad laboral percibida, poseyendo mayor aporte de varianza que el propio contenido del contrato. Estos resultados confirman la inclusión de la

justicia y la confianza dentro del contrato psicológico (Guest y Conway, 2002).

La distinción entre trabajadores indefinidos y temporales, nos ha permitido comprobar un comportamiento diferente de las variables objeto de estudio, confirmando parcialmente la hipótesis 4. En ambos casos, el estado del contrato psicológico se posiciona como mayor variable explicativa, tanto del compromiso como de la inseguridad laboral percibida. El análisis de las subescalas, nos desvela que es la confianza depositada en la organización como consecuencia del incumplimiento de promesas, la que se sitúa como mayor determinante del compromiso organizacional, tanto en el caso de los trabajadores con contrato indefinido como en el caso de los temporales. Por lo tanto, la confianza se remarca aquí como una variable con carácter explicativo del compromiso organizacional. Por lo que respecta a la inseguridad laboral percibida, los trabajadores indefinidos ofrecen mayor importancia a la justicia percibida, presentando mayor aporte de varianza explicada que el cumplimiento. Los trabajadores temporales, sin embargo, ofrecen mayor importancia a la confianza que a la justicia.

Nuestros resultados implican que no sólo las variables relacionadas con la ruptura del contrato psicológico afectan a las variables independientes establecidas, si no que el contrato psicológico, positivo, también influye en el compromiso organizacional y la inseguridad laboral de los trabajadores. Por tanto, los resultados obtenidos coinciden con los obtenidos por Guest (1998), y Gracia et al., (2006) donde se establece que no sólo debemos centrarnos en el contenido del contrato psicológico, sino también en el estado (cumplimiento, justicia y confianza) del mismo. Los resultados obtenidos en la comparación entre trabajadores temporales-indefinidos pueden deberse a que los trabajadores temporales están menos interesados en invertir esfuerzo, como resultado del futuro incierto de su relación laboral (Estrede, Ramos, Caballer, y Gracia, 2005).

El conocimiento de las variables que influyen sobre el contrato psicológico nos permitirá aumentar el compromiso de los trabajadores con nuestra organización y reducir su percepción de inseguridad laboral en nuestra entidad. El compromiso organizacional, es un indicador acerca de la lealtad y grado de identificación del trabajador con la organización. Los trabajadores altamente comprometidos integran en sus objetivos individuales los objetivos de la organización, llegando a formar parte del proyecto de la misma. Este tipo de trabajadores manifiesta un gran desarrollo de habilidades y alto deseo de permanencia en la empresa, por lo que crean grupos cohesionados que ayudan a la organización a lograr sus objetivos. Un mayor conocimiento acerca de las variables que influyen en el compromiso organizacional, nos ofrece conocimiento que nos permite trabajar sobre los lazos o vínculos que se establecen en el binomio

individuo-organización. De este modo, influyendo sobre los mismos, podremos aumentar la disposición de los trabajadores a ejercer un esfuerzo en beneficio de la organización. Trabajar sobre el contrato psicológico, como variable determinante del compromiso organizacional, permite establecer compromisos que equilibren la balanza sobre las pérdidas que supone el abandono de la empresa. De este modo, los diversos agentes organizacionales deben dedicar tiempo y esfuerzo al cuidado de las relaciones laboral con sus empleados. Solo de este modo, lograrán una masa laboral comprometida e implicada que oriente sus esfuerzos en la consecución de los objetivos organizacionales y por lo tanto permita a esta sobrevivir en la gran dificultad económica que hoy vivimos.

En la actualidad, los efectos de la crisis económica pueden observarse en prácticamente todas las organizaciones y los recortes de personal son habituales. Mantener un apropiado grado de compromiso con los trabajadores, así como un contrato psicológico con un contenido y estado adecuado, tendrá como consecuencia un ambiente laboral más estable, de confianza y en el que las decisiones y actuaciones de la dirección sean valoradas como más justas por los trabajadores que las integran.

Un concepto clave en la relación laboral es la confianza, aumentando su importancia y valor en situaciones caracterizadas por la incertidumbre y la ausencia de información. Cuando los trabajadores perciben que la organización no ha cumplido, se puede generar desconfianza, y no se sentirán implicados ni comprometidos con la misma, omitiendo conductas extra-rol (Solanes y Zaragoza, 2010). La confianza genera en los sujetos sentimientos de seguridad. Las organizaciones deben fomentar el sentimiento de seguridad entre sus trabajadores con el objetivo de contar con empleados más seguros de si mismos y dispuestos a enfrentarse situaciones adversas. Con este propósito, es crucial que las organizaciones reduzca el sentimiento de incertidumbre entre sus trabajadores, aumentando la comunicación organizacional y creando un clima de confianza, lo que reforzará el contrato psicológico, basándose los empleados en percepciones más realistas y con mayor información. Este clima que promueve y se basa en la confianza organización-trabajador propiciaría que los empleados aumenten su grado de lealtad a la organización a la que pertenezcan, disminuyendo el deseo de abandonarla y aumentando su desempeño.

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores indefinidos muestran mayor compromiso organizacional y menor inseguridad laboral percibida que los trabajadores temporales.

2. Los trabajadores indefinidos muestran mayor contenido y cumplimiento, y mejor estado del contrato psicológico que los trabajadores temporales.
3. El estado del contrato psicológico es un predictor del compromiso organizacional y de la inseguridad laboral percibida.
4. La confianza depositada en la organización predice el grado de compromiso organizacional, tanto en empleados indefinidos como temporales.
5. La justicia percibida predice el grado de inseguridad laboral en los trabajadores indefinidos.
6. La confianza predice el grado de inseguridad laboral en los trabajadores temporales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnold, J. (1996). The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 511-520.
- Cotton, J. L. (1993). *Employee involvement*. Nueva York: Sage.
- Conway, N., & Briner, R. (2002). Full-Time versus Part-Time Employees Understanding the Links between work status, the Psychological contract and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 279-301.
- Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-927.
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927-946.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Escudero, M. (1998). *Pleno empleo*. Madrid: Espasa Calpe.
- Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. y Gracia, F. (2005). Differences in the psychological contracts between temporary and permanent employees from the point of view of employers and workers. *Trabajo presentado en el IX European Congress of Psychology*, Granada (Spain), 3-8 July.
- Gakovic, A. y Tetrick, L.E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18, 235-246.

- Gracia, F.J., Silla, I., Peiro, J.M. y Fortes-Ferreira, L. (2006) El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256-262.
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guest, D. (2003). *Employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence*. London: King's College of London, University of London.
- Guest, D. y Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Guest, D. y Clinto, M. (2006). Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK. *Department of Management Working Paper*, 38, 1-33.
- Guest, D., Isaksson, K. y De Witte, H. (Eds.) (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Heery, E. y Salmon, J. (Eds.) (2000). *The insecure workforce*. London: Routledge.
- Johnson, J.L. y O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social Exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Kunda, G., Barley, S.R. y Evan, J. (2002). Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, (55)2, 234-261.
- Lerma, J. (2000): *¿Precariedad contra temporalidad?* Recuperado el 20 de Diciembre de 2010 de <http://joanlerma.org/articulos/temporalidad.htm>
- Lester, S.W., Turnley, W., Bloodgood, J., y Bolino, M. (2002). Not seeing eye to eye: differences in supervisor and subordinate perceptions of and attributions for psychological contract breach. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39-56.
- Mathieu J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mc Donald, D. y Makin, P. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.

- Nolan, J., Wichert, I. y Burchell, B. (2000). Job insecurity, psychological wellbeing and family life. In E. Heery & J. Salmon (Eds.), *The Insecure Workforce*. London: Routledge.
- OECD (1997). *Is job insecurity on the increase in OECD countries?* Paris: OECD.
- Peiró, J.M., Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. y Gracia, F. (2007). Employee's Affective Commitment and Propensity to leave in Human Services. The Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contract. In P. Richter, J. M. Peiró & W. B. Schaufeli (Eds.). *Psychosocial Resources in Health*, 5, 81-94.
- Robinson, S.L. y Rousseau, D.M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organisations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage Publications.
- Roskies, E. y Louis-Gukrin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- 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(3), 242-264.
- Solanes, A. y Zaragoza, B.M. (2010). ¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis sobre el estado del contrato psicológico. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 28, 57-77.
- Topa, G. y Morales, F. (2005). Specific determinants of work satisfaction, burnout and health consequences: An exploratory study among prison officers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(1), 71-81.
- Topa, G., Morales, J.F. y Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and outcomes: Combining meta-analysis and structural equation models. *Psicothema*, 20(3), 487-469.
- Turnley, W.H. y Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42