

# ***ESTRUCTURA FACTORIAL, FIABILIDAD Y VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S21/26 : UN INSTRUMENTO CON FORMATO DICOTOMICO ORIENTADO AL TRABAJO PROFESIONAL.***

**Meliá, J. L.; Pradilla, J. F.; Martí, N.; Sancerni, M. D; Oliver, A. y Tomás, J. M.**

*Facultat de Psicologia. Universitat de València  
Av. Blasco Ibañez, 21. 46010 Valencia.*

## **La referencia correcta de este artículo es:**

Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists]. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.

## **RESUMEN**

El presente trabajo pretende dar a conocer el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, un nuevo instrumento para la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales. El S21/26 pertenece a una familia de cuestionarios para la medición de la satisfacción laboral desarrollados con diversos propósitos específicos e interrelacionados entre sí. El S21/26 ofrece una medida sencilla de bajo coste, con un nivel de fiabilidad y validez propio de los cuestionarios con gran número de ítems. Este cuestionario se caracteriza por un formato dicotómico de respuesta (verdadero o falso) que lo hace muy indicado para el trabajo profesional. El Cuestionario ha sido sometido a un análisis de componentes principales que soportó seis componentes: satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción con las prestaciones básicas, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad y ritmo de trabajo exigido y satisfacción con las prestaciones recibidas.

## **SUMMARY**

The aim of this paper is to develop the S21/23 questionnaire a self administrated multi dimensional true-false format questionnaire devoted to the assessment of job satisfaction. A sample of 190 blue and white collar employees answered the questionnaire, 23% of them were lower to middle managers. To test the psychometric properties of the scale reliability coefficients, a principal component analysis and correlations with several criteria were obtained. A content analysis was made relating the S21/23 questionnaire with other satisfaction questionnaires. Principal Components analysis showed six factors, each of them related to a main source of satisfaction/dissatisfaction in the organizations. Coefficient alpha for the whole scale was 0.90. The correlations with external criteria provide support to the validity of the questionnaire. Its simple structure and instructions allow to obtain a fast measure of work satisfaction and some of its dimensions in organizational settings.

## 1. Introducción.

La satisfacción laboral es uno de los aspectos que ha captado el interés de los psicólogos organizacionales. Al principio dicha atención se centró en los efectos de ésta sobre otras variables como el rendimiento, absentismo, accidentabilidad y el cambio o abandono de la organización (Altag y Brief, 1978). Con posterioridad y desde una orientación en la que los intereses se centraron en torno a la calidad laboral, la investigación ha tomado la satisfacción laboral como una dimensión valiosa en sí misma para la intervención organizacional (Quinn y Gonzales, 1979).

Se han desarrollado múltiples instrumentos de medida de la satisfacción laboral que Cook et al., (1981) han clasificado en medidas globales y medidas de aspectos específicos. Las primeras permiten obtener algún tipo de estimación general del nivel de satisfacción. Este tipo de medidas se pueden clasificar en tres subtipos: a) Las que contienen ítems referidos a diferentes aspectos del trabajo, obteniéndose así el nivel de satisfacción como un promedio o suma de puntuaciones a lo largo de la escala; b) Las que promedian ítems a partir de variantes de una única pregunta del tipo "¿Cuan satisfecho está usted con su actual trabajo?" preguntas en las que no se consideran aspectos puntuales del trabajo, y ; c) Las que combinarían las dos aproximaciones, utilizando ítems que medirían aspectos específicos e ítems que medirían aspectos generales de la satisfacción, pudiéndose promediar éstos en una medida global.

En este contexto de heterogeneidad surgió el *Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82* con el fin de disponer de una medida minuciosa y específica, con un muestreo de contenido muy amplio, que tuviera en cuenta los aspectos tanto culturales como organizacionales españoles. El cuestionario ofrecía índices para diversas facetas de la satisfacción, y un amplio ámbito de aplicación a través de diferentes organizaciones y tipos de roles (Melià et al., 1986). El S4/82 se elaboró cuidando especialmente su validez de contenido y su utilidad para un diagnóstico fino en investigación y consultoría. El S4/82 permite evaluar seis factores: 1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización; 2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo; 3. Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias; 4. Satisfacción intrínseca del trabajo; 5. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas, y ; 6. Satisfacción con las relaciones interpersonales. El alfa del S4/82 como escala global es de 0.95. El cuestionario ha mostrado en reiteradas investigaciones su validez criterial.

No obstante, la longitud de la prueba, que consta de 82 ítems con siete alternativas (desde 1) Muy insatisfecho hasta 7) Muy satisfecho) conlleva costes de tiempo en su aplicación, así como un número elevado de respuestas en la categoría cuatro (indiferente), lo cual puede ser explicado porque el amplio muestreo de contenido obliga a atender algunos contenidos que no pertenecían al rol del sujeto. Los costes debidos a la longitud del cuestionario y los costes motivacionales causados por la exahustividad del contenido con importancia en el contexto laboral, implicaron que el objetivo siguiente consistiera en obtener versiones más breves del cuestionario, evitando los ítems específicos de ciertos roles y manteniendo la utilidad diagnóstica, así como la fiabilidad y la validez.

Con este objetivo se realizó la versión *S20/23* (Meliá y Peiró, 1987) que constaba de 23 ítems extraídos a partir de los 82 ítems del cuestionario original, mediante un proceso interactivo de análisis y selección de ítems guiado por orientaciones conceptuales y resultados empíricos. El *S20/23* mantiene una estructura de cinco factores: 1. Satisfacción con la supervisión; 2. Satisfacción con el ambiente físico; 3. Satisfacción con las prestaciones; 4. Satisfacción intrínseca del trabajo; y 5. Satisfacción con la participación. A pesar de constar de 59 ítems menos, el cuestionario presenta un alfa de 0.92 y correlaciona 0.92 con el *S4/82*.

Posteriormente, y con el objetivo de obtener una medida de la satisfacción laboral que permitiese una administración rápida y poco costosa se procedió a elaborar una nueva versión, el *Cuestionario S10/12*, (Meliá y Peiró, 1988) que constaba de tan sólo 12 ítems comprendidos a su vez en la versión *S20/23*. Se obtuvieron tres factores: 1. Satisfacción con la supervisión; 2. Satisfacción con el ambiente físico y 3. Satisfacción con las prestaciones recibidas.

Los tres cuestionarios anteriores presentan una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos. Este tipo de formato de respuesta implica costes temporales y algunas dificultades de respuesta -frecuentemente relacionadas con la edad o el nivel profesional y educativo de los sujetos- que, especialmente en situaciones de intervención y diagnóstico profesional, pueden resultar onerosas. Por otro lado un formato de respuesta dicotómico evitaría la presencia de respuestas "indiferentes" a los ítems, cuestión que se había presentado con bastante frecuencia en los cuestionarios anteriores.

El objetivo del presente trabajo ha consistido en desarrollar una nueva forma del cuestionario de satisfacción más breve y con un formato de respuesta dicotómico. Se pretendía mantener unos niveles de fiabilidad y validez adecuados, y también respetar en lo posible la estructura factorial del cuestionario *S4/82*. Seguidamente presentamos la versión del *Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26*, compuesta de 26 ítems de respuesta dicotómica, orientado a superar las dificultades anteriores.

## **2. Descripción de la muestra.**

La muestra está formada por 192 sujetos miembros formales de organizaciones laborales de la Comunitat Valenciana de los que el 60'94% son varones y el 39'06% mujeres. Sus edades oscilan entre los 18 y los 61 años, con una media de 30'37 años y una desviación típica. de 9'31. El 31'65% cursó estudios primarios; el 19'62% formación profesional; el 37'97% bachiller; y el 10'76% estudios universitarios.

En cuanto a su nivel jerárquico, el 76'56% eran empleados; el 20'31% encargados y mandos medios; y el 3'13% directivos. El 39'22% percibía sueldos de hasta 50.000 Pts. ; el 16'67% hasta 100.000; el 22'55% hasta 150.000; el 12'75% hasta 200.000; y el 8'82% restante más de 200.000 Pts.

El 57'03% de los sujetos pertenecía a empresas públicas y el 42'97% restante a privadas. El 25'33% de los sujetos pertenecía a empresas de menos de 25 trabajadores; el 36'24% a empresas de hasta 100 trabajadores; el 13'97% a empresas de hasta 500 trabajadores y el 24'45% restante a empresas de más de 500 trabajadores. El 29'07% de

los sujetos pertenecían a empresas de ámbito de actuación local; el 52'42% a empresas de ámbito nacional; el 11'01% a empresas de ámbito estatal; y el 7'49% a multinacionales.

### **3. Presentación, elaboración y Estadísticos descriptivos.**

El cuestionario S21/26 se presentó en el contexto de la batería *CTSL* destinada a la evaluación de un conjunto de variables consideradas como relevantes desde el punto de vista del desempeño de rol, incluyéndose características descriptivas del puesto, la salud o el bienestar psicológico, la limitividad de rol, la propensión al abandono, la tensión, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, así como características organizacionales y una escala de deseabilidad social. Las instrucciones indicaban a los sujetos que debían responder rodeando con un círculo una V (verdadero) o una F (falso), sin que se necesitase normalmente explicaciones adicionales. La economía de tiempo y la facilidad de comprensión del mecanismo de respuesta mediante este procedimiento resulta de una utilidad inestimable en contextos industriales.

A continuación se muestran los items incluidos en la escala S21/26 orientados a medir la satisfacción laboral:

#### **Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26.**

1. Me gusta mi trabajo
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan
4. Mi salario me satisface
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria
14. Estoy satisfecho de como mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo aspectos de mi trabajo
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea

En la tabla 1, se presentan los estadísticos descriptivos de los 26 items de los que consta el cuestionario

TABLA1 Estadísticos descriptivos de los ítems. (N=192)

	A	VARIANZA	DESV.TÍPICA	ASIMETRÍA	KURTOSIS
S(1)	73.4	0.196	0.443	1.061	-0.874
S(2)	51.6	0.251	0.501	0.063	-1.996
S(3)	65.1	0.228	0.478	0.634	-1.598
S(4)	47.9	0.251	0.501	-0.084	-1.993
S(5)	61.5	0.238	0.488	0.471	-1.778
S(6)	80.7	0.156	0.395	1.558	0.428
S(7)	63.2	0.234	0.484	0.546	-1.702
S(8)	70.3	0.210	0.458	0.889	-1.209
S(9)	27.5	0.200	0.448	-1.007	-0.986
S(10)	37.2	0.235	0.485	-0.528	-1.721
S(11)	61.1	0.239	0.489	0.453	-1.795
S(12)	44	0.248	0.498	-0.243	-1.941
S(13)	55.8	0.248	0.498	0.233	-1.946
S(14)	54.2	0.250	0.500	0.169	-1.971
S(15)	48.2	0.251	0.501	-0.073	-1.995
S(16)	51.9	0.251	0.501	0.074	-1.995
S(17)	49.5	0.251	0.501	-0.021	-2.000
S(18)	74.9	0.189	0.435	1.147	-0.685
S(19)	60.5	0.240	0.490	0.431	-1.814
S(20)	52.1	0.251	0.501	0.085	-1.993
S(21)	63.5	0.233	0.483	0.560	-1.686
S(22)	82.6	0.144	0.380	1.723	0.968
S(23)	39.5	0.240	0.490	-0.431	-1.814
S(24)	62.8	0.235	0.485	0.531	-1.718
S(25)	60.3	0.241	0.491	0.422	-1.822
S(26)	61.3	0.239	0.462	0.462	-1.786

A= Porcentaje de sujetos que responden afirmativamente al ítem.

Introducir aquí la tabla 2. Matriz de Correlaciones.

#### **4. Matriz de correlaciones y estructura factorial.**

En la tabla 2, se presenta la matriz de correlaciones entre los ítems del S21/26. Todas las correlaciones son positivas y tomando como nivel de significación el 5%, sólo aproximadamente un 7% de las mismas no superan este criterio, lo que indica que existe, en general, como cabía esperar, una relación positiva entre la satisfacción con los diversos contenidos incluidos. Una excepción la encontramos en la relación del ítem 4 con el 22, que es de signo negativo, aunque no alcanza un nivel de significación estadística.

El cuestionario fue sometido a un análisis de componentes principales, con el número de factores a extraer limitado por el valor de la raíz latente mayor o igual a uno.

Se obtuvieron seis factores que explican el 60.8 % de la varianza total. Se utilizó una rotación Varimax. Se consideran en la interpretación saturaciones superiores a 0.40

El componente uno da cuenta del 18,75% de la varianza total y en él saturan los ítems siguientes: 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y el 21, relativos a la satisfacción con la supervisión de los superiores, la relación con los mismos, la frecuencia de la supervisión, a la justicia de trato recibido por la empresa, con la formación recibida y con la participación en las decisiones, por lo que hemos denominado a este primer factor **Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización.**

El componente dos da cuenta del 10,83% de la varianza total y en él saturan los ítems 4, 9, 10, 12, 14, y 23, los cuales hacen referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación, por lo cual llamamos a este factor **Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones.**

El componente tercero reúne cuatro ítems (1, 2, 3, y 18) que dan cuenta del 9,71% de la varianza total. Estos ítems se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por uno mismo aspectos del trabajo, por lo que le denominamos **Satisfacción Intrínseca** con el trabajo.

El componente cuatro da cuenta del 8,90% de la varianza total. Agrupando cuatro ítems (6, 7, 8, y 24) relativos al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación, tratándose claramente de un factor de **Satisfacción con el Ambiente Físico** de trabajo.

El componente cinco da cuenta del 6,40% de la varianza total. Sus dos ítems, el 5 y el 26, se refieren al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto, por esto lo denominamos **Satisfacción con la Cantidad de Producción** en el trabajo.

El componente seis da cuenta del 6,21% de la varianza total. Agrupa los ítems 24 y 25, que se refieren a los medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo. Por lo que se le denomina **Satisfacción con la Calidad de Producción** en el trabajo.

En la tabla 3 se muestran los resultados del análisis de componentes principales y la varianza total y explicada por cada factor.

**TABLA 3. Análisis de Componentes principales..**

Componentes:

ITEMS	S1	S2	S3	S4	S5	S6
S(20)	0.818	0.208	0.047	0.127	-0.040	0.092
S(11)	0.797	-0.001	0.054	0.080	0.071	0.144
S(16)	0.732	-0.017	0.209	0.173	0.168	-0.112
S(17)	0.709	0.075	0.211	0.191	0.086	0.141
S(15)	0.679	0.244	0.161	0.175	0.029	0.192
S(19)	0.631	0.373	0.128	0.095	0.045	-0.029
S(13)	0.624	0.170	0.140	0.001	0.019	0.318
S(21)	0.591	-0.032	0.225	0.028	0.314	-0.197
S(10)	0.502	0.422	-0.130	0.123	0.083	0.316
S(14)	0.263	0.716	0.036	-0.011	-0.007	0.032
S(23)	0.055	0.692	0.271	0.139	0.108	0.044
S(12)	0.231	0.663	0.061	0.027	0.063	0.330
S(4)	-0.102	0.603	0.102	0.117	0.180	-0.034
S(3)	0.072	0.120	0.861	0.117	0.096	0.095
S(1)	0.131	0.141	0.821	-0.038	0.112	0.069
S(2)	0.306	0.220	0.666	0.066	-0.009	0.094
S(7)	0.149	0.278	0.067	0.768	-0.014	-0.094
S(6)	0.107	-0.023	0.047	0.751	0.083	0.267
S(8)	0.190	0.162	0.079	0.745	0.064	0.161
S(26)	0.050	0.094	0.072	0.072	0.847	0.284
S(5)	0.213	0.324	0.182	0.058	0.733	0.031
S(24)	0.154	0.151	0.051	0.452	0.096	0.646
S(25)	0.275	0.068	0.119	0.132	0.248	0.644
S(22)	0.227	-0.114	0.198	0.316	0.293	-0.263
S(18)	0.252	0.061	0.469	0.173	0.153	-0.228
S(9)	0.312	0.473	0.174	0.220	-0.004	0.019
A	4.875	2.817	2.527	2.315	1.666	1.616
B	18.751	10.836	9.717	8.904	6.408	6.215

A = Varianza total de los Componentes rotados.

B = Porcentaje de varianza total explicada.

### 5. Fiabilidad y Validez.

En la tabla cuatro se muestra la *fiabilidad (consistencia interna)* de la escala total y de los factores. La escala total muestra un alfa de 0'90 y los factores oscilan entre 0'73 y 0'89. A pesar de tener un número de items menor que la versión original y presentar un formato de respuesta dicotómico, presenta un alfa de Cronbach sólo ligeramente menor. Por lo que a la fiabilidad de los componentes se refiere, teniendo en cuenta el reducido número de items que forman parte de cada factor, puede ser considerada muy satisfactoria.

TABLA 4. Consistencia interna del Cuestionario Total y sus 6 componentes.

	Total:	S1	S2	S3	S4	S5	S6
CORRELACION DOS MITADES	.855	.830	.493	.705	.550	.581	.486
COEFICIENTE SPEARMAN-BROWN	.922	.907	.660	.827	.710	.734	.654
COEFICIENTE GUTTMAN (RULON)	.918	.894	.641	.825	.708		
COEFICIENTE ALPHA PARA TODOS LOS ITEMS	.903	.891	.732	.767	.757		
COEFICIENTE ALPHA ITEMS IMPARES	.842	.821	.667	.627	.707		
COEFICIENTE ALPHA ITEMS PARES	.793	.763	.584	.469	.607		

El factor 5 satura únicamente los ítems 5 y 26, que correlacionan entre sí 0.58. Puede estimarse la fiabilidad de este factor en 0.73 mediante la fórmula de Spearman-Brown. El factor 6 satura únicamente los ítems 24 y 25, que correlacionan entre sí 0.48. Puede estimarse la fiabilidad de este factor en 0.65.

El S21/26 se puede considerar bien dotado de *validez aparente* teniendo en cuenta la formulación directa de una pregunta general acerca del grado de satisfacción o insatisfacción y la aceptación que muestran los sujetos.

La *validez de contenido* del S21/26 se apoya en el muestreo del contenido de los ítems del cuestionario S4/82, que presenta a su vez una consideración exhaustiva de los aspectos principales de la satisfacción laboral. Obviamente el S21/26 no posee un tratamiento tan minucioso, sin embargo tiene la ventaja de muestrear adecuadamente el contenido con un menor número de ítems, y con una forma más sencilla de respuesta debido a su carácter dicotómico.

En la tabla 5 se muestra comparativamente los campos de contenido que cubren los factores de cada uno de los cuestionarios de satisfacción que hemos desarrollado en los últimos años. Los números incluidos en el interior de la tabla significan el número del factor que explícitamente cubre ese contenido. En realidad el muestreo de contenido es más amplio, pero hemos reducido la tabla únicamente a los aspectos principales que han supuesto la interpretación y denominación de los factores. Por ejemplo, el S4/82 si que dispone de ítems para evaluar la satisfacción ante la productividad y la calidad integrados en otros factores, no obstante dado que no hay factores explícitos para esos contenidos este hecho no ha sido reflejado en la tabla. Lo mismo sucede con la satisfacción con las relaciones personales, que si que presenta algún ítem para su evaluación en el S20/23 y en el S21/26, pero que no constituye un factor en estos instrumentos.

Como puede observarse, el S21/26 cubre básicamente los mismos campos que el S20/23 y que el S4/82. Esas dimensiones se han mostrado centrales en un buen número de investigaciones y cuestionarios para la medida de la satisfacción (Ver Cook et al. 1981, o Meliá et al. 1.986, para una revisión.)

Tabla 5. Campos de Contenido de los Cuestionarios de Satisfacción.

CUESTIONARIOS DE SATISFACCION:				
CAMPOS DE CONTENIDO:	S4/82	S20/23	S10/12	S21/26
Satisf. con la Supervisión	1	1	1	1
Satisf. con el Ambiente Físico	2	2	2	4
Satisf. con las Prestaciones Recibidas	3 y 5	3	3	2
Satisf. intrínseca del trabajo	4	4		3
Satisf. con la participación	1	5		1
Satisf. con la relaciones personales	6			
Satisf. con la cantidad de producción				5
Satisf. con la calidad de producción				6
Nº de Items:	82	23	12	26
Nº alternativas de respuesta:	7	7	7	2
Coeficiente alfa del Cuestionario Total:	.95	.92	.88	.90

El S21/26 recoge los aspectos que tanto en investigación, de acuerdo con criterios psicométricos (homogeneidad, estructura y sobre todo validez), como en el ya probado uso de los cuestionarios anteriores en el campo aplicado, han mostrado una mayor relevancia e interés teórico y práctico. La cantidad y la calidad de la producción, dos aspectos que tienen una importancia central en la mayoría de las organizaciones industriales, han sido incluidos en el S21/26 para permitir detectar la satisfacción o insatisfacción con estos aspectos. En el diagnóstico organizacional estos factores han mostrado una clara utilidad al permitir detectar déficit en el funcionamiento organizacional en estas áreas.

La *validez criterial* del cuestionario ha sido puesta a prueba calculando la correlación de la escala global así como de los componentes con criterios externos. En la tabla 6, se muestran las correlaciones del cuestionario y sus seis componentes con cinco criterios externos.

La correlación con ambigüedad muestra una relación negativa consistente con la investigación previa. Del mismo modo resultan consistentes con las hipótesis descritas en la literatura (Van Sell et al. 1981; Fisher y Gitelson, 1983 ) las correlaciones negativas con tensión y conflicto de rol. Así mismo, hemos hallado una correlación negativa entre propensión al abandono y satisfacción, resultando coherente dicha relación con lo esperado. Las relaciones con estos cuatro criterios externos medidos independientemente, contribuyen a conferir validez criterial al S21/26. Estas relaciones y el rango de coeficientes de correlación que aparecen están plenamente bien justificadas dentro de una muy extensa investigación nacional e internacional.

**TABLA 6. Correlaciones del S21/26 y sus componentes con cuatro criterios**

	Ambigüedad	Prop.Aband.	Conflicto	Tensión
S21/26	-0.628	-0.413	-0.545	-0.505
S1	-0.634	-0.315	-0.425	-0.353
S2	-0.359	-0.225	-0.288	-0.325
S3	-0.383	-0.502	-0.322	-0.450
S4	-0.309	-0.193	-0.439	-0.237
S5	-0.226	-0.225	-0.474	-0.405
S6	-0.371	-0.200	-0.356	-0.209

## 6. Conclusiones.

El Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 está integrado en una familia de cuestionarios para la medición de la satisfacción laboral que nuestro equipo de investigación ha venido desarrollando durante la última década. Han sido desarrollados considerando la investigación internacional en el campo, después de una cuidadosa revisión de los cuestionarios más utilizados en esa investigación. A través de numerosas investigaciones, dispersas en un número de trabajos, se ha ido acumulando evidencia empírica que avala sus cualidades métricas. A la vez se ha pretendido tener muy presentes las necesidades y las dificultades que el psicólogo de las organizaciones encuentra cuando se enfrenta con la tarea de medir la satisfacción en el trabajo profesional aplicado. En conjunto, estos cuestionarios constituyen un paquete de instrumentos útil y contrastado, adaptado a diversas necesidades y condiciones.

Se ha presentado la versión S21/26 del Cuestionario de Satisfacción que es una forma reducida del cuestionario S4/82. El S21/26 está compuesto por 26 ítems, mantiene una consistencia interna apreciable (Alfa 0'90) y presenta unos niveles de validez satisfactorios con criterios externos. Además, el cuestionario presenta una validez de contenido bien fundamentada, permitiendo un diagnóstico diferencial en un conjunto de dimensiones principales de la satisfacción laboral. La principal innovación de este cuestionario ha sido la inclusión de una escala de respuesta dicotómica, con la consiguiente economía de tiempo en la medición, cuestión siempre de interés práctico en los contextos organizacionales salvaguardando la calidad de la medición.

## REFERENCIAS

- Algar, R. J. y Brief, A. P. (1978). Examination of alternative models of job satisfaction. *Human Relations*, 31, 91-98.
- Cook, J. D.; Hepworth, S. J.; Wall, T. D. y Warr, P.B. (1981). *The experience of work*. Academic Press.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1988) La medida de la satisfacción en organizaciones laborales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989) El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4, 11, pag 179-187.
- Meliá, J. L.; Peiró, J. M. y Calatayud, C. (1984). La satisfacción de los miembros de la organización. Trabajo presentado al I Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid.
- Meliá, J. L.; Peiró, J. M. y Calatayud, C. (1986) El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. (Presentación del Cuestionario S4/82) *Millars*, XI, 43-77.
- Quinn, R. P. y Gonzales, T. A. (1979). A consumer's guide to job satisfaction measures. In T Abrahamson, C. K. Tittle and Cohen (Eds) *Handbook of vocational Education Evaluation*. Sage Publications. London.