



Legitimidad y desempeño en el trabajo: cuando el derecho legitima y el merecimiento cualifica



Gloria Jiménez-Moya^{a,b,*}, Laura Navarro-Mantas^{a,c}, Guillermo B. Willis^a, Hiroshi Nonami^d y Rosa Rodríguez-Bailón^a

^a Universidad de Granada, España

^b Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile

^c Universidad Tecnológica de El Salvador, El Salvador

^d Universidad Kwansei-Gakuin, Japón

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 28 de octubre de 2014

Aceptado el 24 de marzo de 2015

Palabras clave:

Derecho

Merecimiento

Legitimidad

Poder

Implicación personal

R E S U M E N

El modelo estructural del merecimiento (Feather, 1996) establece dos factores que afectan a las percepciones de legitimidad: el derecho (merecer algo por cumplir las normas establecidas para ello) y el merecimiento (merecerlo por las acciones pasadas realizadas). A pesar de la relevancia de ambos factores, trabajos previos muestran conclusiones diferentes respecto a qué factor es un mejor predictor de la legitimidad. El objetivo de este artículo es explorar la influencia de estos factores al juzgar la legitimidad y las consecuencias positivas asociadas a la elección de un aspirante para un puesto de poder. Los resultados mostraron que mientras que un candidato con *derecho* para ocupar el puesto se percibe más legítimo, un candidato que *merece* ese puesto predice unas consecuencias más positivas como resultado de dicha elección. Además, los resultados sugieren que el grado de implicación de los individuos con la elección interactúa con el derecho y el merecimiento.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Legitimacy and efficacy at work: When entitlement legitimizes and deservingness qualifies

A B S T R A C T

The structural model of deservingness (Feather, 1996) posits that entitlement and deservingness are two different predictors of perceptions of legitimacy. Specifically, *entitlement* refers to the accomplishment of established social rules, whereas *deservingness* relates to the outcomes that individuals earn as products of their actions. Although both factors are good predictors of perceived legitimacy, previous works show different conclusions about their relevance. The aim of this paper is to further examine the influence of entitlement and deservingness on legitimacy perceptions and on the consequences expected for a candidate who has been elected for a power position. Results showed that whereas a high-entitlement candidate is perceived as more legitimate, a high-deservingness candidate is expected to perform better. Besides, results hint that the level of personal implication with the candidate election plays also a relevant role in combination with entitlement and deservingness, when individuals evaluate the expected consequences of the decision.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords:

Entitlement

Deservingness

Legitimacy

Power

Personal involvement

* Autor para correspondencia: Departamento de Psicología Social. Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento. Campus Cartuja s/n. 18071 Granada.

Correo electrónico: gloriajm@ugr.es (G. Jiménez-Moya).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.03.003>

1576-5962/© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Imagínese que un grupo de accionistas deben designar un nuevo director para su empresa. Sin duda, la percepción de legitimidad o justicia a la hora de evaluar quién debe ser el candidato elegido influirá de manera notable sobre la decisión. Pero, ¿de qué depende la legitimidad atribuida a cada candidato para acceder

al puesto? En línea con el modelo estructural del merecimiento (MEM; Feather, 1996, 1999), en este trabajo distinguimos y examinamos las diferencias entre dos factores que afectan a la percepción de legitimidad: el *derecho*, cuando un individuo accede a una determinada posición debido al cumplimiento de una serie de criterios preestablecidos, y el *merecimiento*, cuando el candidato elegido ha realizado acciones previas que le atribuyen las competencias requeridas para ocupar dicha posición.

La Psicología de la legitimidad

El estudio de la legitimidad, es decir, la creencia de que las autoridades e instituciones sociales son correctas y justas (Tyler, 2006), ha adquirido una gran importancia en los últimos años dentro de la investigación en Psicología Social (Jost y Major, 2001; Tyler, 2006). Del mismo modo, la percepción de justicia ha ido cobrando especial relevancia en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Por ejemplo, la percepción de legitimidad o justicia dentro de la organización por parte de los empleados se relaciona positivamente con conductas positivas hacia la empresa, más allá incluso de sus obligaciones como trabajadores (Tziner y Sharoni, 2014). Además, sabemos que existe una relación negativa entre la percepción de justicia distributiva en la organización y el comportamiento laboral contraproducente (Chernyak-Hai y Tziner, 2014). Las percepciones de justicia organizacional se relacionan incluso con las actitudes e intenciones hacia la empresa de personas que no forman parte de ella (véase Osca y López-Araújo, 2009) y están influidas por las percepciones de otros iguales (véase Geenen, Proost, Schreurs, van Dam y von Grumbkow, 2013).

La relevancia de la percepción de legitimidad también se ha relacionado con ciertos procesos psicosociales, por ejemplo, con la ostentación del poder y sus efectos (p. ej., Hornsey, Spears, Cremers y Hogg, 2003). Así, investigaciones previas muestran que la percepción de legitimidad modera los efectos del poder sobre la aproximación conductual (Lammers, Galinsky, Gordijn y Otten, 2008), la persistencia (Willis, Guinote y Rodríguez-Bailón, 2010), el optimismo (Willis y Rodríguez-Bailón, 2011) y la creatividad (Slichte, Greer y De Dreu, 2012). En concreto, sólo cuando las diferencias de poder entre personas son percibidas como legítimas, ostentar una posición de poder incrementa la desinhibición, el optimismo y la creatividad. Sin embargo, si las diferencias de poder son ilegítimas, estos efectos disminuyen (Lammers et al., 2008; Slichte et al., 2012; Willis y Rodríguez-Bailón, 2011). Otro ejemplo de la relevancia de la legitimidad lo encontramos en el ámbito jurídico. Específicamente, se ha demostrado que la percepción de justicia y legitimidad se relaciona con la aceptación por parte de los ciudadanos de las decisiones tomadas por las autoridades judiciales que son desfavorables para ellos (Tyler y Huo, 2002) y con una mayor obediencia de las normas y leyes establecidas (Wenzel y Jobling, 2006). Así, la consecución de legitimidad tanto en organizaciones privadas como en instituciones públicas es un logro muy buscado por los dirigentes y altos cargos, especialmente cuando se anticipa que será necesario defenderse de críticas externas (p. ej., Elsbach, 1994; véase también Jost y Major, 2001). Sin embargo, ¿cuáles son las fuentes o factores de los que surge esta percepción? Trabajos previos han analizado cuáles son los antecedentes de la legitimidad (Hegtvedt y Johnson, 2009), siendo el MEM de Feather (Feather, 1996, 1999) uno de los modelos más representativos que analiza dichos factores

El modelo estructural de merecimiento

Al juzgar y evaluar en qué medida son legítimas y justas distintas situaciones sociales pueden intervenir distintos factores. Dos de estos factores se describen en el MEM: merecimiento [*deservingness*] y derecho [*entitlement*]. Concretamente, Feather relaciona el

derecho con juicios sobre legitimidad que hacen referencia a normas sociales, reglas formales o informales externas al individuo y principios relacionados con grupos o categorías sociales (Feather, 1999; Feather y Johnstone, 2001). Siguiendo con el ejemplo con el que hemos comenzado este artículo, sería legítimo que se designara a un candidato para dirigir la empresa si éste cumple con las normas previamente establecidas por dicha organización. Por ejemplo, porque sea el candidato de mayor antigüedad en la empresa y le corresponda, por ello, liderar la organización. Por otro lado, el merecimiento hace referencia a los resultados que las personas obtienen como consecuencia de sus comportamientos, sean estos observados directamente o bien inferidos a partir de la información que disponemos sobre una persona. Así, un empleado que trabaja a un alto nivel se merece un ascenso, mientras que otro que apenas se esfuerza no merece promocionar. Es decir, obtener buenos resultados como consecuencia de acciones adecuadas y malos resultados a raíz de acciones inapropiadas serán evaluados como hechos legítimos. Por el contrario, será evaluada cómo ilegítima una acción positiva que tenga como consecuencia un resultado negativo y viceversa. De esta forma, podríamos afirmar que un candidato al puesto de director que tenga una gran experiencia previa por haber trabajado con éxito en puestos similares merecería conseguir el puesto de trabajo.

A pesar de que algunos autores han concebido los conceptos de merecimiento y derecho como términos intercambiables (p. ej., Major, 1994), la clave de la propuesta de Feather (2003) es la independencia entre ambos, ya que una persona puede merecer un resultado sin tener derecho a él a priori o, por el contrario, alguien puede tener derecho a un resultado que no merece (Feather y Johnstone, 2001). Esta premisa fue respaldada empíricamente en una serie de estudios en los que el principal objetivo fue comprobar si, efectivamente, las personas distinguían entre el merecimiento y el derecho. Por ejemplo, Feather (2003) planteó un estudio en el que la tarea consistía en repartir una herencia entre los miembros de una misma familia. Los resultados confirmaron que los participantes fueron capaces de captar las diferencias semánticas entre el derecho y el merecimiento, replicando estudios previos (Feather, 1999, 2002; Feather y Sherman, 2002). Asimismo, los participantes percibieron que los familiares más cercanos al dueño de la herencia tenían más derecho a ella, en comparación con los familiares más lejanos. Sin embargo, los juicios respecto al merecimiento no estuvieron relacionados con el parentesco: aquellos familiares que habían ayudado en mayor medida al dueño de la herencia a lo largo de su vida se percibieron como más merecedores de la herencia (Feather, 2003). Es decir, al evaluar el derecho los participantes se focalizaron en las normas sociales establecidas al recibir una herencia (p. e., grado de parentesco), mientras que para juzgar el merecimiento analizaron los comportamientos y acciones de cada familiar (en qué medida habían ayudado al dueño de la herencia), como describe el MEM (Feather, 1999). De esta forma se establece una frontera que distingue entre el derecho y el merecimiento, apelando a dos significados psicológicos diferentes.

Investigaciones previas han mostrado que el merecimiento y el derecho son antecedentes de la percepción de legitimidad. Por ejemplo, en un estudio de Feather (2008) un comité que tenía que elegir entre dos candidatos para promocionar laboralmente a uno de ellos fue percibido como más legítimo cuando la decisión que tomaron era congruente con el derecho y merecimiento de los candidatos. Aunque en este estudio el merecimiento fue un factor más determinante de la legitimidad percibida (ver Feather, 2008), en otras investigaciones el derecho ha mostrado ser más relevante (p. ej., Feather y Johnstone, 2001; Skinner, Feather, Freeman y Roche, 2007). Por lo tanto, la literatura no muestra resultados concluyentes acerca de cuál sea la relevancia de cada uno de estos antecedentes de la legitimidad.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/895302>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/895302>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)