

# NIVEL DE OBEDIENCIA IDEOLÓGICA O ARRIBISTA Y NIVEL DE CREENCIA EN UN MUNDO JUSTO EN ASALARIADOS ACTIVOS O RETIRADOS HOMBRES Y MUJERES

**Bernard Gangloff**

*Universidad de Rouen (Francia),*

**Mayoral Luisa**

*UNICEN, Tandil (Argentina),*

**Auzoult Laurent**

*Universidad de Franche-Comté (Francia)*

## Resumen

Numerosos trabajos han puesto en evidencia una correlación positiva entre la creencia en un mundo justo y el grado de sumisión. En el medio laboral, esto significa que, si se cree que este ámbito es justo, entonces, no habrá cuestionamientos al jefe. No obstante, se observan diferencias en cuanto al grado de creencia en dicha justicia y en cuanto al grado de sumisión, según se trate de asalariados o desocupados, y también según el género. Procurando ampliar este tipo de estudios y examinar otras diferencias posibles, hemos comparado aquí, los perfiles de asalariados activos y retirados: 60 activos y 60 retirados (la mitad hombres y la mitad mujeres en cada caso) han respondido a un cuestionario para medir su grado de sumisión-cuestionamiento y su grado de creencia en un mundo justo.

Se ha encontrado que todos son medianamente sumisos, salvo los retirados y las mujeres cuando aquella sumisión iría en contra de sus intereses: en cuyo caso, devienen contestatarias. Se ha constatado asimismo que, en relación a la creencia en un mundo justo, todos los participantes se sitúan a nivel de la media teórica, aunque con un efecto condición frente al empleo: los retirados creen más en un mundo justo que los activos, sobre todo si se compara los hombres retirados con los hombres asalariados. Finalmente, se observa que la creencia en un mundo justo está correlacionada positivamente con la sumisión en aquellos que basan esta en razones ideológicas. Estas diferencias son interpretadas en referencia a las condiciones de vida de unos y otros.

**Palabras claves:** obediencia, mundo justo, estatus profesional, género

## Abstract

*Several studies have shown a positive correlation between belief in a just world and degree of submission. In the workplace, that means that the more one considers the environment in which he/she works is just, the less he/she will dispute his/her chief. However, differences were observed within the degree of belief in the justice and within the degree of submission, according to the status (employed/unemployed), and gender. Wishing to extend this type of study and to examine other possible differences, here we compare 60 working employees to 60 pensioned (with 30 men and 30 women in each case) who have completed a questionnaire measuring their degree of compliance-protest and their degree of belief in a just world.*

*It is observed that all are moderately compliant, except for pensioned and women when this compliance goes against their interests: they become protesters. It is also found, for the belief in a just world, that all participants are at the level of the theoretical average, but with a status effect: the pensioned are more believer in a just world than the working employees, especially within men. Finally, we observe that the belief in a just world is positively correlated with the compliance when the compliance is based on ideologies reasons. These results are interpreted in reference to the living conditions of each other.*

**Key words:** compliance, just world, profesional status, gender

## Introducción

Numerosos trabajos han puesto de manifiesto que el grado de interiorización de la creencia en un mundo justo varía en función de diferencias inter-individuales, especialmente ligadas a las variables de identidad social como edad, género, estatus, o categoría socio-profesional. Se ha observado asimismo, que los individuos que poseen un alto nivel de creencia en un mundo justo manifiestan un alto grado de obediencia a la jerarquía social y a las figuras de poder que la encarnan y, nuevamente, allí se han constatado diferencias inter-individuales. Sin embargo, en los dos casos algunos resultados parecen ser contradictorios (por ejemplo, en relación al efecto género) mientras que ciertas modalidades de estatus referidos a la inserción profesional no han sido examinadas. En consecuencia, el objetivo del presente trabajo es explorar este punto y aportar un mejor conocimiento de las conductas sociales.

Los estudios acerca de la creencia en un mundo justo se han iniciado a partir de las observaciones de Heider, en relación a la tendencia de establecer una relación entre virtud y recompensa o entre vicio y castigo (Heider, 1958). Algunos años más tarde, estas observaciones condujeron a Lerner (1965) a realizar los primeros trabajos experimentales sobre esta creencia, tomando como postulado el concepto de “mundo ordenado” en que los individuos tendrían necesidad de creer; esto es, un mundo donde los eventos positivos le ocurran a gente buena, y los eventos negativos, a gente mala. La creencia en un mundo justo remite así a la idea de que “lo que le llega a un individuo será necesariamente la justa contrapartida de aquello que es” (Chalot, 1980, p. 52), conduciendo a afirmar que “las personas obtienen lo que se merecen y se merecen lo que obtienen” (Lerner & Simmons, 1966, p. 204).

Muchos trabajos han sido llevados a cabo para confirmar la validez de esta creencia (Chaikin & Darley, 1973; Comby, Devos & Deschamps, 1995; Godfrey & Lowe, 1975; Jones & Aronson, 1973; Lerner, 1977, 1980; Lerner & Matthews, 1967; Lerner & Miller, 1978; Miller, 1977; Mills & Egger, 1972; Regan, 1971; Simons & Piliavin, 1972; Zuckerman, 1975). No obstante, esta creencia no se observa solamente en condiciones de laboratorio, sino también en la vida cotidiana, donde pueden observarse distintas concretizaciones. Así, Myrdal (1944) remarca que a menudo se justifica el tratamiento que se da a los grupos oprimidos, afirmando que ellos merecen ese destino. Goffman (1963) constata cómo la enfermedad psíquica ha sido considerada una prueba de imperfección moral, la justa retribución de una falta cometida por la víctima o sus padres.

Desde un enfoque centrado en eventos positivos, Rubin & Peplau (1975) remarcan que la tendencia a felicitar a los “ganadores”, que nos parece tan común, pone de manifiesto una creencia en la que el éxito es asociado a la virtud: si alguien gana la lotería, los diarios afirman que se trata de una persona trabajadora, dotada de admirables cualidades, que merece su buena fortuna, como si el hecho de haber comprado el ticket ganador tuviera que ser justificado. En el mismo sentido, la idea de que las acciones positivas son recompensadas ha sido destacada por Kubler-Ross (1969), que ha constatado que los moribundos prometen frecuentemente donar sus cuerpos a la ciencia si los médicos intentan prolongar sus vidas.

Sin embargo, no todo el mundo reacciona sistemáticamente según la teoría del mundo justo; dependiendo de las situaciones, algunas personas reconocen que el mundo es injusto, sobre todo cuando el sufrimiento que observan les toca de cerca o es susceptible de hacerlo (Aderman, Brehm & Katz, 1974; Chaikin & Darley, 1973). Así, estas variaciones situacionales se agregan al impacto de las diferencias inter-individuales. Distintas escalas han sido construidas para medir el grado de interiorización de esta creencia: escalas unidimensionales (Dalbert, Montana & Schmitt, 1987; Lipkus, 1991; Mohiyeddini & Montana, 1998), multidimensionales (Furnham & Procter, 1992; Lipkus, 1991; Maes, 1992; Rubin & Peplau, 1973, 1975), centradas sobre uno mismo (Dalbert, 1999), sobre otro (Dalbert et al, 1987), específicas del ámbito escolar (Maes & Kals, 2002), socio-político (Furnham & Procter, 1992), profesional (Soudan & Gangloff, 2009), etc. La aplicación de estas escalas pone de manifiesto que, frente a una injusticia, los individuos creyentes reaccionan de un modo muy diferente

a los menos creyentes (Connors & Heaven, 1990; Dalbert, Montana & Schmitt, 1987; Furnham & Procter, 1992; Rubin & Peplau, 1973, 1975; Zuckerman, Gerbasi, Kravitz & Wheeler, 1975). Así, Dalbert et al (1987) observan que quienes creen más en un mundo justo niegan la existencia de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral; Connors & et al (1990), al igual que Furnham & et al (1992), muestran que los individuos que son más creyentes en este sentido, son también los que más rechazan a los individuos cero-positivos.

Por otro lado, se ha podido constatar que la creencia en un mundo justo está correlacionada con otras variables. Así, se ha observado que está correlacionada con el fervor religioso (Sorrentino & Hardy, 1974), la ética protestante (Lerner, 1973) y la frecuencia con que se asiste a iglesias y sinagogas (Rubin et al, 1973). Por su parte, Rubin et al (1973), Zuckerman & Gerbasi (1975b), Collins (1974), han observado que la creencia en un mundo justo está correlacionada con las atribuciones internas en materia de *locus of control* en detrimento de las atribuciones externas.

Por otra parte, y desde otro punto de vista, se ha podido comprobar la fuerte correlación entre la sumisión a la autoridad con la tendencia a idealizar a los líderes, a valorizar a los fuertes y poderosos y a considerar a los débiles como malas personas (Lerner, 1973; Rubin et al, 1973). Zuckerman & Gerbasi (1975a) muestran cómo las personas con un alto nivel de creencia en un mundo justo confían más en los otros, son menos suspicaces y cínicos, que aquellos que tienen bajo nivel en la misma creencia. Fink & Guttenplan (1975) han encontrado una importante correlación entre la creencia en un mundo justo y la escala de Confianza Interpersonal de Rotter (1967), que se traduce en la relación positiva entre dicha creencia y la aceptación sin críticas de la autoridad.

Los hallazgos de Peplau & Tyler (1975), Fink & Guttenplan (1975), Zuckerman et al (1975a), Connors y Heaven (1987) confirman esta relación, observándose una correlación de la creencia en un mundo justo con el apoyo de las instituciones políticas y sociales punitivas, el conservadorismo político, y la ausencia de sospecha y cinismo respecto a las actividades gubernamentales. Asimismo, se registran correlaciones negativas entre la creencia en un mundo justo y el activismo social (Rubin et al, 1973). Ahora bien, en materia de otros aspectos, los resultados son menos claros, por ejemplo, en lo que concierne a las relaciones entre la creencia en un mundo justo y las tres dimensiones de la identidad social (edad, género y estatus social). Ni Rubin & Peplau (1973, 1975) ni Peplau et al (1975) encuentran relación con la clase social. Entrevistando a mujeres en sus hogares, Lerner & Elkinton (1970) observaron que son las personas de las clases favorecidas las que perciben mayor cantidad de injusticias.

La hipótesis de una disminución de la creencia en un mundo justo en función de la confrontación a las injusticias (donde juega la edad, el género y el estatus) también ha sido formulada (Rubin & Peplau, 1975). Peplau et al. (1975) observándose una correlación negativa, aunque solamente para los hombres. En lo que hace al género, se observa que los hombres desarrollan una mayor creencia en un mundo justo que las mujeres (Dion & Dion, 1987; Gangloff & Duchon, 2010; Kleinke & Meyer, 1990), aunque ni Rubin et al (1973), ni Peplau et al (1975) encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres.

A partir de estos hallazgos, nuestros primeros dos objetivos consisten en examinar nuevamente, por un lado el efecto estatus (en este caso, operacionalizado a través de dos modalidades: asalariado en actividad vs asalariado jubilado, y no por nivel socio-económico) y por el otro, el efecto género. Respecto del primer punto, la hipótesis es que los jubilados, menos sumisos hacia las injusticias que los asalariados en actividad, mostrarán un nivel de creencia en un mundo justo más elevado que los asalariados en actividad estos últimos. Postulamos, asimismo, como segunda hipótesis, que los hombres (en especial, los jubilados), generalmente más favorecidos por la sociedad que las mujeres, mostrarán mayor creencia en un mundo justo que las mujeres.

Ahora bien, como ya ha sido indicado, la creencia en un mundo justo va de la mano de la sumisión a la autoridad, y más globalmente, con lo que podría llamarse obediencia a las figuras de poder. Varios estudios han puesto en evidencia la existencia de una norma de obediencia. Esta norma se concretiza en la valorización social de las explicaciones y comportamientos que preservan el

ambiente social de todo cuestionamiento, y en consecuencia, aseguran la perennidad de este mismo orden social. Lo anterior se traduce más precisamente (Dagot, 2002) en la valorización de las explicaciones causales que preservan las figuras de poder.

Muchos cuestionarios han sido construidos a fin de validar la existencia de esta norma y de medir la posición de diversos grupos sociales en términos de obediencia/ rebeldía, integrando en algunos casos, las razones que conducen a tales conductas, como es el caso de la obediencia/ rebeldía por interés personal (por ejemplo, para escalar posiciones) o de la obediencia/ rebeldía por ideología (Duchon & Gangloff, 2008). Así, los estudios han mostrado cómo, en materia de pronóstico de éxito laboral o cuando los reclutadores eligen entre los candidatos a un empleo, las personas obedientes son sistemáticamente preferidas con respecto a las menos obedientes (Bucchioni, 2001; Dagot, 2000, 2002; Gangloff & Mayoral, 2008a; e incluso, Legrain & Dagot, 2005, en el marco de una gran campaña de reclutamiento de personal para una industria automovilística que condujo al examen de 1018 candidatos).

Por otra parte, fue también observado que la valorización de los individuos obedientes puede traducirse en una patologización de los no obedientes, que pasan a ser considerados como sujetos con problemas mentales (Dagot, 2004; Dagot & Castra, 2002). En este sentido, algunos trabajos reafirman esta constatación de que los individuos son clasificados en “buenos” y “malos” según su grado de obediencia, y que esto no solo ocurre en el ámbito laboral, sino también en la escuela. Lecigne (2008) ha puesto en evidencia la valorización de la norma de obediencia, moderada por la orientación escolar, así como el hecho de que ella conduce a una estratificación de la sociedad basada en la exclusión social, donde la exclusión aparece muy precozmente, desde la infancia. Lecigne ha constatado así, que dentro de la escuela primaria (para los alumnos de 9-10 años), los niños menos obedientes son estigmatizados (se los considera no motivados para el aprendizaje, que no comprenden el sentido de la escuela y que no hacen verdaderos esfuerzos) siendo reorientados hacia las secciones especiales de alumnos con problemas de aprendizaje graves y duraderos. Como señala Lecigne, la norma de obediencia “participa aquí de decisiones de orientación de los maestros y puede, en ciertos casos, reforzar procesos de exclusión (p.70). Siempre en el ámbito escolar,

Auzoult (2004) ha interrogado a 120 comerciantes y artesanos por los aprendizajes de los alumnos de 14-15 años, encontrando que la voluntad por firmar un contrato para formar un aprendiz es mayor si el alumno se muestra obediente, que si se muestra rebelde. Como ya había señalado Grignon en 1971 (p. 164), “el buen aprendiz es sobre todo el que respeta el orden y las jerarquías, que sabe obedecer sin resistirse, y que se conduce en toda ocasión como alguien razonable, es decir, y en última instancia, como alguien inofensivo”, portador de “el buen espíritu, es decir, el espíritu de sumisión”. Concomitantemente, se pidió a 1367 aprendices que indicasen qué significaba ser “un buen aprendiz”; Deschamps & Clémence (1987, p. 170 a 177) constataron aquí que efectivamente, “el estado de dependencia” y de sumisión, eran los invocados, siendo por otra parte, un resultado lógico si se atiende a la correlación negativa obtenida por Touati (2006), entre obediencia e involucramiento sociopolítico (a mayor obediencia, menor involucramiento).

Finalmente, esta coherencia ha sido constatada en el estudio realizado por Gangloff, Abdellaoui & Personnaz (2007), sobre un grupo de desocupados, y donde se han encontrado correlaciones positivas –aunque moduladas por el género– entre la obediencia y la creencia en un mundo justo. Algunos estudios han puesto en evidencia asimismo, que el nivel de obediencia varía en función del estatus, medido por el nivel jerárquico (los jefes son menos obedientes que los obreros: Gangloff & Mayoral, 2008b) y que si se diferencian las razones de la variable obediencia/ rebeldía, se obtiene que los asalariados son más contestatarios por razones ideológicas que por interés personal, aunque modulado por el estatus (empleados en actividad *versus* desocupados) y por el género (Gangloff & Duchon, 2008).

Estos hallazgos, nos llevan una vez más, a examinar el grado de obediencia, aunque integrando las nuevas modalidades de la variable estatus (operacionalizada por el hecho de estar en actividad o retirado) y repitiendo la exploración del efecto género. Esperamos encontrar correlaciones entre la

creencia en un mundo justo y la obediencia, para nuevas poblaciones. En consecuencia, formulamos las siguientes tres hipótesis complementarias: un grado de obediencia más elevado para los retirados en comparación con los activos, hombres más obedientes que las mujeres, y una correlación positiva entre la obediencia y la creencia en un mundo justo.

### Método

120 participantes voluntarios, contactados en sus domicilios, han sido repartidos en 4 grupos (30 mujeres en actividad, 30 hombres en actividad, 30 mujeres retiradas, 30 hombres retirados) han respondido un cuestionario de 60 ítems, que miden el nivel de sumisión a su superior jerárquico y su grado de creencia en un mundo justo (los dos cuestionarios –para los activos y para los retirados– se presentan en anexo al final del presente artículo). Para cada uno de los ítems, los participantes respondieron si estaban “mayormente de acuerdo” o “mayormente en desacuerdo”.

El cuestionario de sumisión está compuesto por 24 ítems, de los cuales 6 miden la sumisión por razones ideológicas (3 ítems están formulados en el sentido de la obediencia y 3 ítems están formulados en el sentido de la rebeldía), 6 miden la sumisión por interés personal (3 ítems están formulados en el sentido de la obediencia y 3 ítems están formulados en el sentido de la rebeldía), y 12 están sistemáticamente formulados en el sentido de la sumisión, sin indicación de la causa. Estos 12 últimos ítems provienen del cuestionario de Gangloff y Caboux (2003), mientras que los 12 que operan diferenciando las razones de la obediencia/ rebeldía provienen del cuestionario de Gangloff y Duchon (2008).

La tabla 1 aporta un ejemplo para cada uno de estos ítems. Se atribuye 1 punto a cada respuesta que opere en el sentido de la obediencia y un 0 en caso contrario. Se obtiene así, para cada sujeto, un puntaje que varía entre 0 y 24 (0 = totalmente rebelde; 24 = totalmente obediente).

	<b>Ejemplos</b>
<b>3 ítems de obediencia por ideología</b>	Cualesquiera sean las decisiones de mi jefe, yo no las cuestiono jamás: no se le debe discutir al jefe.
<b>3 ítems de obediencia por interés</b>	Aunque las órdenes de mi jefe me parezcan absurdas, puesto que quiero obtener un ascenso rápido, obedezco.
<b>3 ítems de rebeldía por ideología</b>	Si yo no estoy de acuerdo con las órdenes de mi jefe no le hago caso: no porque sea el jefe tenemos que obedecerlo como esclavos.
<b>3 ítems de rebeldía por interés</b>	Si mi jefe directo tiene malas ideas, yo les informo a los superiores de él : algún día seré recompensado
<b>12 ítems de obediencia sin causa precisa</b>	Frente a mi jefe, no intento defender mis ideas

**Tabla 1:** Ejemplos de ítems del cuestionario de obediencia.

Nota: Para un desocupado, las frases son adaptadas a su situación Por ejemplo, para la obediencia ideológica, el ítem se transforma en “Si trabajara todavía, cualquiera fuesen las decisiones de mi jefe, yo no las cuestionaría jamás: no se le debe discutir al jefe”.

En cuanto al cuestionario de creencia en un mundo justo (cuestionario de Soudan & Gangloff, 2009), este está compuesto de 36 ítems específicos del mundo del trabajo, que refieren a las dos implicancias de la teoría del mundo justo que fueron formuladas por Lerner y Simmons (1966): "las personas obtienen lo que se merecen" por una parte (que remite a las recompensas o sanciones que se está justamente en derecho de esperar a causa de la adopción de un comportamiento) y "las personas merecen lo que obtienen" (que remite a la justicia de los refuerzos recibidos). Para ello, se

utilizaron 36 ítems que refieren por mitades a refuerzos positivos (recompensas) y a refuerzos negativos (sanciones).

La tabla 2 ejemplifica estos ítems. Se atribuye 1 punto a cada respuesta que vaya en el sentido de la creencia en un mundo justo, y 0 punto en el caso contrario. Se obtiene así, para cada sujeto, un puntaje que varía entre 0 y 36 (0 = cree totalmente que el mundo es injusto; 36 = cree totalmente que el mundo es justo).

	<b>Ejemplos</b>
<b>9 ítems de creencia en un mundo justo que corresponden a un "refuerzo positivo de un comportamiento"</b>	Las personas que obtienen un ascenso a menudo se lo merecen.
<b>9 ítems de creencia en un mundo justo que corresponden a un "refuerzo positivo que se espera"</b>	Las personas que trabajan bien generalmente son promovidas.
<b>9 ítems de creencia en un mundo justo que corresponden a un "refuerzo negativo de un comportamiento"</b>	En la vida laboral, a menudo la gente no logra promociones por su propia responsabilidad.
<b>9 ítems de creencia en un mundo justo que corresponden a un "refuerzo negativo que se espera"</b>	Las personas que hacen las cosas de mala gana en su trabajo, raramente obtienen un ascenso.

Tabla 2: Ejemplos de ítems del cuestionario de creencia en un mundo justo.

## Resultados

### 1. La variable "obediencia-rebeldía"

Hemos aplicado ANOVA 2x2 (condición frente al empleo x género) para la obediencia examinada globalmente, y para sus tres dimensiones (obediencia sin causa invocada, ideológica y por interés).

#### 1.1. Obediencia-rebeldía global

Sobre un plano global, se observa que todos los participantes se sitúan a nivel de la media teórica ( $\gamma = 12$ ). No se registra ningún efecto condición frente al empleo ( $F(1,116) = .79$ ; n.s.) ni género ( $F(1,116) = .01$ ; n.s.), como así tampoco ninguna interacción entre condición frente al empleo y género ( $F(1,116) = .79$ ; n.s.).

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Asalariados</b>	12,50 (4,27)	11,90 (4,44)
<b>Retirados</b>	11,13 (3,79)	11,90 (4,27)

Tabla 3: Media de obediencia global en función de la condición frente al empleo y del género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 24 (0 = rebeldía máxima; 24 = obediencia máxima). Media teórica  $\gamma = 12$ .

#### 1.2. Obediencia-Rebeldía sin causa invocada

Respecto a las respuestas correspondientes a la obediencia-rebeldía sin causa invocada, se observa que todos los participantes se sitúan a nivel de la media teórica ( $\gamma = 6$ ). Por otra parte, no se observa

ningún efecto ni de condición frente al empleo ( $F(1,116) = .73$ ; n.s.) ni de género ( $F(1,116) = .09$ ; n.s.), como así tampoco, ninguna interacción entre estas dos variables ( $F(1,116) = .20$ ; n.s.).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	7,16 (2,66)	7,10 (2,72)
<b>Retirados</b>	6,53 (2,41)	6,90 (2,85)

**Tabla 4:** Media de obediencia sin causa invocada en función de la condición frente al empleo y del género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 12 (0 = rebeldía máxima; 12 = obediencia máxima). Media teórica  $\gamma = 6$ .

### 1.3. Obediencia-rebeldía ideológica

Sobre el plano de la obediencia-rebeldía por razones ideológicas, se observa que todos los participantes se sitúan una vez más, a nivel de la media teórica ( $\gamma = 3$ ), sin ningún efecto ni de condición frente al empleo ( $F(1,116) = .19$ ; n.s.) ni de género ( $F(1,116) = .04$ ; n.s.), como así tampoco se observa ninguna interacción entre condición frente al empleo y género ( $F(1,116) = 1.15$ ; n.s.).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	2,73 (1,52)	2,50 (1,61)
<b>Retirados</b>	2,56 (1,30)	2,90 (1,32)

Tabla 5: Media de obediencia ideológica en función de la condición frente al empleo y del género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 6 (0 = rebeldía máxima; 6 = obediencia máxima). Media teórica  $\gamma = 3$ .

### 1.4. Obediencia-Rebeldía por interés

Finalmente, en lo concerniente a la obediencia-rebeldía por interés personal, se observa que todos los participantes (salvo los hombres asalariados) se sitúan sobre el polo rebelde (cf. las diferencias con respecto a la media teórica). Se registra, asimismo, un efecto en relación a su condición frente al empleo: los asalariados en actividad tienden a ser más sumisos que los retirados ( $M = 2,06$ ;  $F(1,116) = 2.67$ ;  $p < .10$ ). Por el contrario, el género no tiene ningún efecto ( $F(1,116) = .25$ ; n.s.), ni existe interacción entre el género y la condición frente al empleo ( $F(1,116) = .61$ ; n.s.).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	2,60 (1,27)	2,30* (1,23)
<b>Retirados</b>	2,03* (1,42)	2,10* (1,18)

Tabla 6: Media de obediencia mercenaria en función de la condición frente al empleo y el género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 6 (0 = rebeldía máxima; 6 = obediencia máxima). Nota: \* La media difiere un .05 de la media teórica ( $\gamma = 3$ ).

## 2. La variable "creencia en un mundo justo"

Hemos aplicado nuevamente ANOVA 2x2 (condición frente al empleo x género) para la creencia en un mundo justo globalmente, y para los ítems formulados positivamente por un lado y negativamente por el otro.

### 2.1. Creencia en un mundo justo considerada globalmente

Sobre un plano global, todos los participantes se sitúan a nivel de la media teórica ( $\gamma = 18$ ). No se observa ningún efecto género ( $F(1,116)=.08$ ; n.s.) ni ninguna interacción entre condición frente al empleo y género ( $F(1,116) = .10$  ; n.s.), aunque sí se registra un efecto condición frente al empleo: los asalariados ( $M = 17.43$ ) creen menos en un mundo justo que los retirados ( $M = 19.61$ ;  $F(1,116) = 4.90$ ;  $p<.05$ ).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	17,13 (5,99)	17,73 (4,16)
<b>Retirados</b>	19,63 (5,02)	19,60 (6,17)

Tabla 7: Media de creencia en un mundo justo global en función de la condición frente al empleo y el género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 36 (0 = cree totalmente no creyente; 36 = totalmente creyente). Media teórica ( $\gamma = 18$ ).

Estos resultados son susceptibles de ser mejor analizados, si se observan por separado las respuestas a los ítems formulados positiva y negativamente (cf. los puntos siguientes: 2.2. y 2.3.).

### 2.2. Creencia en un mundo justo, ítems formulados en el sentido de la creencia

En lo que hace al análisis de las respuestas a los ítems formulados positivamente, puede decirse que los retirados, tanto hombres como mujeres se sitúan mucho más cerca del polo “creencia” que del “no creencia” (cf. las diferencias respecto de la media teórica).

No se observa en ellos, ningún efecto género ( $F(1,116)=.01$ ; n.s.) ni ninguna interacción condición frente al empleo y género ( $F(1,116) = .17$ ; n.s.). Sin embargo, sí se observa un efecto condición frente al empleo: los asalariados ( $M = 9.73$ ) creen menos en un mundo justo que los retirados ( $M = 11.96$ ;  $F(1,116) = 12.06$ ;  $p<.001$ ). Finalmente, el test *post hoc* HSD de Tukey revela que son los hombres asalariados los que difieren sobre todo de los hombres retirados ( $p<.05$ ).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	9,63 (3,96)	9,83 (2,54)
<b>Retirados</b>	12,13* (3,56)	11,80* (3,83)

Tabla 8: Media de la creencia en un mundo justo en función de la condición frente al empleo y el género (desviación estándar entre paréntesis). Puntaje: 0 a 18 (0 = totalmente no creyente; 18 = totalmente creyente). Nota: \* La media difiere un .05 de la media teórica ( $\gamma = 9$ ).

### 2.3. Creencia en un mundo justo, ítems formulados en sentido opuesto de la creencia

Por último, en lo que hace al análisis de las respuestas a los ítems formulados negativamente, no se observa ningún efecto: todos los participantes se sitúan alrededor de la media teórica ( $\gamma = 9$ ), ni se observa ningún efecto condición frente al empleo ( $F(1,116) = .01$ ; n.s.) ni género ( $F(1,116) = .34$ ; n.s.), como tampoco ninguna interacción entre condición frente al empleo y género ( $F(1,116) = .01$ ; n.s.).

	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados</b>	7,50 (3,22)	7,90 (3,18)
<b>Retirados</b>	7,50 (3,28)	7,80 (3,41)

Tabla 9: Media de la creencia en un mundo injusto en función de la condición frente al empleo y el género (desviación estándar entre paréntesis). Puntuación: 0 a 18 (0 = totalmente no creyente; 18 = totalmente creyente). Media teórica ( $\gamma = 9$ ).



### 3. Análisis de correlaciones

Las matrices de correlación permiten observar que la sumisión ideológica está ligada a la sumisión por interés ( $r = .28$ ;  $p < .05$ ) y a la sumisión sin causa invocada ( $r = .42$ ;  $p < .05$ ). Del mismo modo, la sumisión por interés está ligada a la sumisión sin causa invocada ( $r = .37$ ;  $p < .05$ ).

Finalmente, la creencia en un mundo justo está ligada a la sumisión ideológica ( $r = .18$ ;  $p < .05$ ).

#### Discusión y conclusión

En lo que respecta a la variable creencia en un mundo justo, se encuentra, sobre un plano global, que todos los participantes se sitúan a nivel de la media teórica, aunque con un efecto condición frente al empleo: los retirados creen más en un mundo justo que los asalariados. Adicionalmente, si se examinan las respuestas a los ítems formulados positivamente, es decir aquellas que sugieren que el mundo es justo, se observa que los retirados se sitúan más cerca del polo de "creencia" que del polo de "no creencia", posición que los diferencia nuevamente de los asalariados: los retirados creen más en un mundo justo que los asalariados, en especial los hombres, es decir si se comparan los hombres retirados con los hombres asalariados (lo cual sugiere un efecto género, que sin embargo, no se pone en evidencia en forma significativa). Nosotros habíamos establecido la hipótesis de una diferencia en este sentido, basados en una confrontación menos frecuente con las injusticias profesionales de los retirados y de los hombres en comparación con los asalariados, sobre todo de género femenino. Estos resultados van en el sentido de nuestras hipótesis. Con respecto a la ausencia del efecto género —efecto sugerido por nuestros resultados, pero sin significatividad en este caso—, ella se presenta como un primer límite a nuestro trabajo, límite este que podemos considerar como ligado al tamaño de muestra.

Sobre el plano de la variable obediencia-rebeldía se observa, tanto a nivel global, como respecto a las dimensiones en las cuales la adopción de la conducta no especifica sus razones, como cuando la causa es ideológica, que todos los participantes se sitúan alrededor de la media teórica: son más sumisos que contestatarios, cualquiera sea su condición frente al empleo y su género. Por el contrario, cuando la obediencia-rebeldía es por interés personal, se observa que los participantes (salvo los hombres asalariados) se sitúan sobre el polo contestatario, con un efecto condición frente al empleo, puesto que los asalariados tienden a ser más sumisos que los retirados. Nosotros esperábamos obtener una diferencia de obediencia entre hombres y mujeres, y una obediencia mayor en los retirados, pero ninguna de estas hipótesis se ha verificado. Más bien, se han obtenido los resultados inversos: los asalariados en actividad son más obedientes que los retirados. Sin embargo, cabe señalar que es en el nivel de lealtad por interés personal que se obtiene esta diferencia inesperada. Y es evidente que los asalariados en actividad estén más interesados en mostrarse obedientes en relación a los asalariados retirados, que están más desconectados del mundo del trabajo. Estas cuestiones nos conducen a considerar que un límite adicional a nuestro trabajo es no haber preguntado a nuestros participantes retirados cuánto tiempo hacia que habían dejado sus trabajos. Este es un aspecto que deberá ser tenido en cuenta en estudios futuros. En el mismo sentido, nos hemos limitado aquí a estudiar la influencia del género y del estatus laboral activo-retirado, se trate de variables no examinadas por la literatura (caso estatus) o de variables con resultados ambiguos (caso género). Podría haber sido interesante examinar el impacto de variables complementarias, como la edad, el nivel socio-económico, la participación política o sindical, las creencias religiosas, y hasta los rasgos de personalidad, sobre las cuales se encuentran distintos hallazgos en la literatura pertinente. Sin embargo, esto habría sobrecargado notablemente el diseño

experimental, de forma tal que hemos decidido reservar esta posibilidad para estudios complementarios.

Finalmente, se observa que los tres tipos de obediencia (ideológica, por interés y sin causa invocada) están positivamente correlacionados entre ellos, y que la creencia en un mundo laboral justo está correlacionado positivamente con la sumisión por ideología, es decir la sumisión por razones de principios, porque se considera que no se debe desobedecer al jefe. Nuestra última hipótesis ha sido parcialmente verificada: la correlación entre la creencia en un mundo justo y la obediencia se observa, pero no sistemáticamente, sino que depende del tipo de obediencia. Conviene entonces recordar que la creencia en un mundo justo está basada en principios morales: es la moral que nos conduce a sentir la necesidad de que vivimos en un mundo justo. La correlación obtenida entre creencia en un mundo justo y la obediencia por principios, se vuelve desde este punto de vista comprensible. Esperamos en estudios posteriores, profundizar en el abordaje de este hallazgo.

### Bibliografía

- Aderman, D., Brehm, S.S. & Katz L.B. (1974). Emphatic observation of an innocent victim: the just world revised. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 342-347.
- Ambrosio, A.L. y Sheeman, E.P. (1990). Factor analysis of the Just World Scale. *The Journal of Social Psychology*, 133, 547-551.
- Auzoult, L. (2004). La problématique de l'allégeance en orientation. *Questions d'Orientation*, 2, 95-102.
- Bucchioni, S. (2001). *Rôles respectifs de l'internalité et de l'allégeance dans l'évaluation professionnelle*. Mémoire non publié, Université de Reims Champagne-Ardenne, Dpto. de Psychologie, 73p.
- Chaikin, A.L. & Darley, J.M. (1973). Victim or predator: defensive attribution of responsibility and the need for social order. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2), 268-275.
- Chalot, C. (1980). La croyance en un monde juste comme variable intermédiaire des réactions au sort d'autrui et à son propre sort. *Psychologie Française*, 25, 51-71.
- Collins, B.E. (1974). Four components of the Rotter internal-external scale: belief in a difficult world, a just world, a predictable world, and a political responsible world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 381-391.
- Comby, L., Devos, T. & Deschamps, J-C. (1995). Croyance en un monde juste : responsabilité comportementale et morale attribuées aux personnes séropositives. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 83-106.
- Connors, J. y Heaven, P.C. (1987). Authoritarianism and just world belief. *The Journal of Social Psychology*, 127, 345-346.
- Connors, J. y Heaven, P.C. (1990). Belief in a just world and attitudes toward AIDS sufferers. *Journal of Social Psychology*, 130, 559-560.
- Dagot, L. (2000). L'allégeance et l'internalité dans le travail d'aide à l'insertion professionnelle : le cas du bilan de compétences. *Communication au 11<sup>ème</sup> Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Rouen.
- Dagot, L. (2002). *Normativité de l'allégeance et de l'internalité: le cas des acteurs du marché du travail*. Thèse de doctorat en psychologie, Université de Bordeaux 2.
- Dagot, L. (2004). Conseiller et recruter: des logiques sociales d'évaluation. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 63, 93-106.
- Dagot, L. & Castra, D. (2002). L'allégeance: un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 31(3), 417-442.

- Dalbert, C. (1999). The world is more just form e than generally: about the personal belief in a just world scale'validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Dalbert, C., Montana, L. & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als Motiv : Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Deschamps, J-C. y Clémence, A. (1987). *L'explication quotidienne*. Cousset (Fribourg): Del Val.
- Dion, K.L. & Dion, K.K. (1987). Belief in a just world and physical attractiveness stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 775-780.
- Duchon, C. & Gangloff, B. (2008). Differential valorization of the unemployed persons according to the ideological or mercenary reason of their support versus non support for the allegiance norm. *Actes de la 5<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology* (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie) : Editura Eurobit, 177-182.
- Fink, H.C. & Guttenplan, R. (1975). *Belief in a just world and trust*. Manuscrit non publié, State University of New-York at Brockport.
- Furnham, A. y Procter, E. (1989). Belief in a just world: review and critique of the individual difference literature. *British Journal of Social Psychology*, 28(4), 365-384.
- Furnham, A. & Procter, E. (1992). Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to aids. *Human Relations*, 45(3), 265-280.
- Gangloff, B., Abdellaoui, S., & Personnaz, B. (2007). De quelques variables modératrices des relations entre croyance en un monde juste, internalité et allégeance: une étude sur des chômeurs. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n°11. [<http://www.cahierspsypol.fr>].
- Gangloff, B. & Caboux, N. (2003). Conformismo a la norma de alineación y reacciones a las injusticias profesionales. *29<sup>ème</sup> Congrès de la Société Interaméricaine de Psychologie*. Lima (Pérou).
- Gangloff, B. & Duchon, C. (2008). When an ideologist and a mercenary meet an allegiant and a rebel : a study on the estimated social desirability of their conducts. *Actes de la 5<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology* (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie): Editura Eurobit, 240-249.
- Gangloff, B. & Duchon, C. (2010). La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue. *Humanisme et Entreprise*, 298, 45-64.
- Gangloff, B. & Mayoral, L. (2008a). Influencia del nivel de alineacion y del genero sobre las decisiones de administracion y de reclutamiento de personal en las empresas argentinas. *Boletin de Psicologia*, 94, 23-45.
- Gangloff, B. & Mayoral, L. (2008b). La percepcion de los obreros, ejecutivos del nivel medio y sindicalistas argentinos respecto del nivel de alineacion conveniente para ser reclutados. *Interamerican Journal of Psychology*, 4 (2), 338-352.
- Godfrey, B.W. & Lowe, C.A. (1975). Devaluation of innocent victims : an attribution analysis within the just world paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 944-951.
- Goffman, E. (1963). *Stigma : notes on the management of spoiled identity*. Englewood Clift, N.J., Prentice-Hall.
- Grignon, C. (1971). *L'Ordre des choses*. Paris: Les Editions de Minuit.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Jones, C. & Aronson, E. (1973). Attribution of fault to a rape victim as a function of responsibility of the victim. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, 415-419.
- Kleinke, C.L. & Meyer, C. (1990). Evaluation of a rape victim by men and women with high and low belief in a just world. *Psychology of Women Quarterly*, 14, 343-353.
- Kubler-Ross E. (1969). *On death and Dying*. New-York: Macmillan.

- Lecigne, A. (2008). Allégeance à l'école et intérêt de l'enfant: le cas de Jean. *Le Journal des Psychologues*, 258, 68-71.
- Legrain, H. & Dagot L. (2005). Internalité et allégeance. *Actes du colloque AFPA/INOIP/AIPLF "l'approche psychologique du travail"*. Lille : AFPA/AIPTLF, 65-70.
- Lerner, M.J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- Lerner, M.J. (1973). *Belief in a just world versus the authoritarian syndrome: but nobody liked the Indians*. Manuscrit non publié, University of Waterloo.
- Lerner, M.J. (1977). The justice motive: some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*. 45, 1-52.
- Lerner, M.J. (1980). *The belief in a just world: a fundamental delusion*. New-York: Plenum Press.
- Lerner, M.J. & Elkinton, L. (1970). *Perception of justice: an initial look*. Manuscrit non publié: University of Kentucky.
- Lerner, M.J. & Matthews, G. (1967). Reactions to suffering of others under conditions of indirect responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 319-325.
- Lerner, M.J. & Miller, D.T. (1978). Just world research and the attribution process: looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051.
- Lerner, M.J. & Simmons, C.H. (1966). Observer's reaction to the innocent victim: compassion or rejection ?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 203-210.
- Lipkus, I. (1991). The construction and preliminary validation of a global belief in a just world scale and the exploratory analysis of the multidimensional belief in a just world scale. *Personality and Individual Differences*, 12, 1171-1178.
- Maes, J. (1992). Konstruktion und Analyse eines mehrdimensionalen Gerechte-Welt-Fragebogens. Recherche non publiée, consultable sur <http://www.gerechtigkeitsforschung.de/>
- Maes, J. & Kals, E. (2002). Justice belief in school: distinguishing ultimate and immanent justice. *Social Justice Research*, 15(3), 227-244.
- Miller, D.T. (1977). Altruism and threat to a belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology*. 13, 113-126.
- Mills, J. & Egger, R. (1972). Effect on derogation of the victim of choosing to reduce his distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 405-408.
- Mohiyeddini, C. y Montana, A. (1998). BJW and self-efficacy in coping with observed victimization. In L. Montana y M. Lerner (Eds.). *Response to victimizations and belief in a just world*. New-York: Plenum Press, 43-53.
- Myrdal, G. (1944). *An american dilemma: the negro problem and modern democracy*. New-York, Harper.
- Peplau, L.A. & Tyler, T. (1975). Belief in a just world an political attitudes. *Communication au colloque de la Eastern Psychological Association*, Sacramento, avril 1975.
- Regan, J.W. (1971). Guilt, perceived justice, and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 124-132.
- Rotter, J.B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35, 651-665.
- Rubin, Z. & Peplau, L.A. (1973). Belief in a just world and reactions to another's lot: a study of participants in the national draft lottery. *Journal of Social Issues*, 29, 73-93.
- Rubin, Z. & Peplau, L.A. (1975). Who believe in a just world ?. *Journal of Social Issues*, 31, 65-89.
- Simons, C.W. & Piliavin, J.A. (1972). Effect of deception on reactions to a victim. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 56-60.

- Sorrentino, R.M. et Hardy, J.E. (1974). Religiousness and derogation of an innocent victim. *Journal of Personality*, 42, 372-384.
- Soudan, C. & Gangloff, B. (2009). Croyance en un monde juste et internalité: une étude corrélacionnelle. *Communication au 32ème Congrès de l'Association Interaméricaine de Psychologie*. Guatemala.
- Touati, C. (2006). *Les normes d'internalité et d'allégeance dans l'engagement sociopolitique*. Mémoire non publié, Université de Caen, Dpt de Psychologie, 78p.
- Wathley, M.A. (1993). Belief in a just world scale: unidimensional or multidimensional?. *The Journal of Social Psychology*, 133 (4), 547-551.
- Zuckerman, M. (1975). Belief in a just world and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 972-976.
- Zuckerman, M. & Gerbasi, K.C. (1975a). *Belief in a just world and trust*. Manuscrit non publié, University of Rochester.
- \_\_\_\_\_ (1975b). *Belief in internal control or belief in a just world: a reinterpretation of behavioral and attitudinal correlates of the I-E scale*. Manuscrit non publié, University of Rochester.
- Zukerman, M., Gerbasi, K., Kravitz, R.I. & Wheeler, L. (1975). *The belief in a just world and reactions to innocent victims*. Manuscrit non publié, University of Rochester.

**Anexo 1: cuestionario “activos”.**

Ítems de obediencia (n=24): 2, 5, 7, 10, 12, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 30, 32, 35, 37, 40, 42, 45, 47, 50, 52, 55, 57, 60.

Ítems de creencia en un mundo justo (n=36): 1, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 33, 34, 36, 38, 39, 41, 43, 44, 46, 48, 49, 51, 53, 54, 56, 58, 59.

	MAYORMENTE DE ACUERDO	MAYORMENTE EN DESACUERDO
1. Las personas desempleadas que encuentran empleo frecuentemente se lo merecen.		
2. Frente a mi jefe, no intento defender mis ideas.		
3. Las personas que obtienen un ascenso a menudo se lo merecen.		
4. Es frecuente que los asalariados sean despedidos aunque hagan bien su trabajo.		
5. Cualesquiera sean las decisiones de mi jefe, yo no las cuestiono jamás: no se le debe discutir al jefe.		
6. Las personas que logran un aumento de salario excepcional frecuentemente se lo merecen.		
7. Cualesquiera sean mis condiciones de trabajo, evito crear problemas quejándome.		
8. A menudo, si la gente es exitosa en su vida laboral, se lo debe a sus capacidades o a sus esfuerzos.		
9. Frecuentemente, las personas suficientemente poderosas obtienen un empleo, aunque no lo merezcan.		
10. Si mi jefe directo tiene malas ideas, yo les informo a los superiores de él: algún día seré recompensado.		
11. En la vida laboral, la gente que obtiene promociones, raramente lo merece.		
12. Encuentro normal que los superiores puedan, no importa cuándo, verificar si sus subordinados respetan los métodos de trabajo.		
13. En el trabajo, aunque las personas sean haraganas, se benefician a menudo de aumentos de salario equivalentes a los que reciben los que trabajan duro.		
14. En el trabajo es frecuente que gente que no se lo merece sea gratificada y recompensada.		
15. Si yo no estoy de acuerdo con las órdenes de mi jefe no le hago caso: No porque sea el jefe tenemos que obedecerlo como esclavos		
16. Que las personas pasen mucho tiempo desempleadas, a menudo se debe a que no ponen el suficiente esfuerzo por encontrar un empleo.		
17. Acepto más fácilmente un tono autoritario cuando proviene de mi jefe.		
18. En la vida laboral, a menudo la gente no logra promociones por su propia responsabilidad.		

19. Si la gente no logra jamás un aumento de salario, es por su propia culpa.		
20. Aunque las órdenes de mi jefe me parezcan absurdas, puesto que quiero obtener un ascenso rápido, obedezco.		
21. A menudo cuando la gente tiene problemas en su vida laboral, es por errores que ellos mismos cometen.		
22. Yo pienso a menudo que los patrones son los mejores ubicados para saber qué es lo mejor para su empresa.		
23. Los desocupados que poseen las competencias necesarias son rechazados a menudo, en su intento de obtener un empleo, de manera totalmente injusta.		
24. Es frecuente que hasta los asalariados que tienen buenos resultados reciban llamados de atención.		
25. No intento jamás defender mis ideas cuando veo que son diferentes a las de mi jefe: el jefe es el jefe.		
26. La gente que pierde su empleo es a menudo responsable de eso.		
27. Encuentro normal aceptar todas las decisiones de los superiores.		
28. En el trabajo, hasta a los asalariados más meritorios les suprimen los premios de fin de año.		
29. En el trabajo es frecuente que a los asalariados se los sancione aunque no cometan ninguna falta.		
30. Si las decisiones de mi jefe ponen en peligro mi promoción, no vacilo en protestar.		
31. Cuando los desocupados verdaderamente se toman la molestia de buscar un empleo, generalmente lo encuentran.		
32. Evito hacer observaciones a mi jefe, aunque en ciertas ocasiones, se lo merezca		
33. Las personas que trabajan bien generalmente son promovidas.		
34. Raramente los asalariados mediocres pierden su empleo.		
35. Si mi jefe toma malas decisiones, yo no vacilo en cuestionarlas: tengo principios y no veo porque tendría que callarme.		
36. Las personas que cumplen perfectamente con su trabajo, se benefician a menudo con aumentos de salario excepcionales.		
37. Cuando la dirección anuncia sus decisiones, no se las debe cuestionar abiertamente.		
38. Las personas que obtienen buenos resultados en su trabajo, a menudo son recompensadas por sus superiores.		
39. Los esfuerzos de los desempleados por encontrar trabajo son raramente coronados con éxito.		
40. No intento defender mis ideas si mi punto de vista es opuesto al de jefe: puesto que quiero obtener aumentos de salario, actúo así.		
41. En la vida laboral, aunque uno haga muy bien el trabajo, es raro que sea ascendido.		

42. En todas las circunstancias, encuentro normal que la opinión de los jefes sea más importante que la de los subordinados.		
43. En la vida laboral, el hecho de ejecutar perfectamente el trabajo es raramente recompensado con un aumento de salario.		
44. Los asalariados, aunque sean buenos, son raramente recompensados por sus superiores.		
45. Cumpló siempre lo mejor posible todas las órdenes que me da mi jefe aunque algunas me parezcan tontas: un ejecutante debe ejecutar, punto.		
46. Las personas desocupadas que no hacen ningún esfuerzo por encontrar empleo son raramente reclutadas.		
47. Me parece normal que un patrón no justifique frente a sus subordinados sus decisiones, aunque ellas los conciernen directamente.		
48. Las personas que hacen las cosas de mala gana en su trabajo, raramente obtienen un ascenso.		
49. Las personas que hacen mal su trabajo encuentran que los premios de fin de año, les han sido suprimidos.		
50. Si mi jefe me da órdenes que obstaculizan obtener mis resultados y premios, no le hago caso.		
51. Las personas que no realizan correctamente su trabajo, por lo general, deben asumir las consecuencias.		
52. Me parece normal cumplir con todas las órdenes que dan los jefes.		
53. Los desocupados que no ponen mucho esfuerzo por encontrar trabajo no esperan más tiempo sin empleo, que los que sí se esfuerzan.		
54. Aunque los asalariados hagan mal su trabajo, raramente son sancionados con una transferencia a un puesto inferior.		
55. Si no estoy de acuerdo con mi jefe, siempre se lo hago saber. La ley da derechos a los trabajadores. Hay que valerse de estos, si no, están perdidos.		
56. Las personas que cometen errores regularmente en su trabajo, a menudo pierden su empleo.		
57. Me parece normal pedir sistemáticamente la aprobación de mi jefe antes de tomar una decisión.		
58. Los asalariados haraganes raramente son sancionados económicamente.		
59. Los asalariados que cometen faltas son raramente sancionados.		
60. Puesto que quiero andar bien con mi jefe, adhiero en todo a sus decisiones, sean las que sean.		

Género:

Profesión:

Edad:



**Anexo 2: cuestionario “jubilados”.**

Items de obediencia (n=24): 2, 5, 7, 10, 12, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 30, 32, 35, 37, 40, 42, 45, 47, 50, 52, 55, 57, 60.

Items de creencia en un mundo justo (n=36): 1, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 33, 34, 36, 38, 39, 41, 43, 44, 46, 48, 49, 51, 53, 54, 56, 58, 59.

	MAYORMENTE DE ACUERDO	MAYORMENTE EN DESACUERDO
1. Las personas desempleadas que encuentran empleo frecuentemente se lo merecen.		
2. Si trabajara todavía, frente a mi jefe, no intentaría defender mis ideas.		
3. Las personas que obtienen un ascenso a menudo se lo merecen.		
4. Es frecuente que los asalariados sean despedidos aunque hagan bien su trabajo.		
5. Si trabajara todavía, cualquiera fuesen las decisiones de mi jefe, yo no las cuestionaría jamás: no se le debe discutir al jefe.		
6. Las personas que logran un aumento de salario excepcional frecuentemente se lo merecen.		
7. Si trabajara todavía, cualquiera fuesen mis condiciones de trabajo, evitaría crear problemas quejándome.		
8. A menudo, si la gente es exitosa en su vida laboral, se lo debe a sus capacidades o a sus esfuerzos.		
9. Frecuentemente, las personas suficientemente poderosas obtienen un empleo, aunque no lo merezcan.		
10. Si trabajara todavía, si mi jefe directo tuviera malas ideas, yo les informaría a los superiores de él: algún día sería recompensado.		
11. En la vida laboral, la gente que obtiene promociones, raramente lo merece.		
12. Encuentro normal que los superiores puedan, no importa cuándo, verificar si sus subordinados respetan los métodos de trabajo.		
13. En el trabajo, aunque las personas sean haraganas, se benefician a menudo, de aumentos de salario equivalentes a los que reciben los que trabajan duro.		
14. En el trabajo es frecuente que gente que no se lo merece sea gratificada y recompensada.		
15. Si trabajara todavía, si no estuviera de acuerdo con las órdenes de mi jefe no le haría caso: No porque fuera el jefe tendríamos que obedecerlo como esclavos		

16. Que las personas pasen mucho tiempo desempleadas, a menudo se debe a que no ponen el suficiente esfuerzo por encontrar un empleo.		
17. Si trabajara todavía, aceptaría más fácilmente un tono autoritario cuando proviniera de mi jefe.		
18. En la vida laboral, a menudo la gente no logra promociones por su propia responsabilidad.		
19. Si la gente no logra jamás un aumento de salario, es por su propia culpa.		
20. Si trabajara todavía, aunque las órdenes de mi jefe me parecieran absurdas, puesto que quisiera obtener un ascenso rápido, obedecería.		
21. A menudo cuando la gente tiene problemas en su vida laboral, es por errores que ellos mismos cometen.		
22. Yo pienso a menudo que los patrones son los mejores ubicados para saber qué es lo mejor para su empresa.		
23. Los desocupados que poseen las competencias necesarias son rechazados a menudo en su intento de obtener un empleo de manera totalmente injusta.		
24. Es frecuente que hasta los asalariados que tienen buenos resultados reciban llamados de atención.		
25. Si trabajara todavía, no intentaría jamás defender mis ideas cuando viera que son diferentes a las de mi jefe: el jefe es el jefe.		
26. La gente que pierde su empleo es a menudo responsable de eso.		
27. Encuentro normal aceptar todas las decisiones de los superiores.		
28. En el trabajo, hasta a los asalariados más meritorios les suprimen los premios de fin de año.		
29. En el trabajo es frecuente que a los asalariados se los sancione aunque no cometan ninguna falta.		
30. Si trabajara todavía, si las decisiones de mi jefe, pusieran en peligro mi promoción, no vacilaría en protestar.		
31. Cuando los desocupados, verdaderamente se toman la molestia de buscar un empleo, generalmente, lo encuentran.		
32. Si trabajara todavía, evitaría hacer observaciones a mi jefe, aunque en ciertas ocasiones, se lo mereciera		
33. Las personas que trabajan bien generalmente son promovidas.		
34. Raramente los asalariados mediocres pierden su empleo.		

35. Si trabajara todavía, si mi jefe tomara malas decisiones, yo no vacilaría en cuestionarlas: tengo principios y no veo por qué tendría que callarme.		
36. Las personas que cumplen perfectamente con su trabajo, se benefician a menudo con aumentos de salario excepcionales.		
37. Cuando la dirección anuncia sus decisiones no se las debe cuestionar abiertamente.		
38. Las personas que obtienen buenos resultados en su trabajo, a menudo son recompensadas por sus superiores.		
39. Los esfuerzos de los desempleados por encontrar trabajo son raramente coronados con éxito.		
40. Si trabajara todavía, no intentaría defender mis ideas si mi punto de vista fuera opuesto al de jefe: puesto que quisiera obtener aumentos de salario actuaría así.		
41. En la vida laboral, aunque uno haga muy bien el trabajo, es raro que sea ascendido.		
42. En todas las circunstancias, encuentro normal que la opinión de los jefes sea más importante que la de los subordinados.		
43. En la vida laboral, el hecho de ejecutar perfectamente el trabajo es raramente recompensado con un aumento de salario.		
44. Los asalariados, aunque sean buenos, son raramente recompensados por sus superiores.		
45. Si trabajara todavía, cumpliría siempre lo mejor posible todas las órdenes que me diera mi jefe aunque algunas me parecieran tontas: un ejecutante debe ejecutar, punto.		
46. Las personas desocupadas que no hacen ningún esfuerzo por encontrar empleo son raramente reclutadas.		
47. Me parece normal que un patrón no justifique frente a sus subordinados sus decisiones, aunque ellas los conciernan directamente.		
48. Las personas que hacen las cosas de mala gana en su trabajo, raramente obtienen un ascenso.		
49. Las personas que hacen mal su trabajo encuentran que los premios de fin de año, les han sido suprimidos.		
50. Si trabajara todavía, si mi jefe me diera órdenes que obstaculizaran obtener mis resultados y premios, no le haría caso.		
51. Las personas que no realizan correctamente su trabajo, por lo general, deben asumir las consecuencias.		
52. Me parece normal cumplir con todas las órdenes que dan los jefes.		

53. Los desocupados que no ponen mucho esfuerzo por encontrar trabajo, no esperan más tiempo sin empleo, que los que sí se esfuerzan.		
54. Aunque los asalariados hagan mal su trabajo, raramente son sancionados con una transferencia a un puesto inferior.		
55. Si trabajara todavía, si no estuviera de acuerdo con mi jefe, siempre se lo haría saber. La ley da derechos a los trabajadores. Hay que valerse de estos, si no están perdidos.		
56. Las personas que cometen errores regularmente en su trabajo, a menudo pierden su empleo.		
57. Si trabajara todavía, me parecería normal pedir sistemáticamente la aprobación de mi jefe antes de tomar una decisión.		
58. Los asalariados haraganes raramente son sancionados económicamente.		
59. Los asalariados que cometen faltas son raramente sancionados.		
60. Si trabajara todavía, puesto que quisiera andar bien con mi jefe, adheriría en todo a sus decisiones, fueran las que fuesen.		

Género:

Profesión:

Edad: