



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

ISSN: 2174-0534

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid

Cernas-Ortiz, Daniel Arturo; Mercado-Salgado, Patricia; Davis, Mark A.
Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso
Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad
Revista de Psicología del Trabajo y de las
Organizaciones, vol. 34, núm. 1, 2018, Enero-Abril, pp. 1-9
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid

DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231355465001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

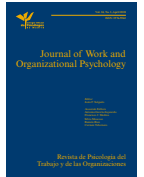


Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



Journal of Work and Organizational Psychology

<http://journals.copmadrid.org/jwop>



Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad

Daniel Arturo Cernas-Ortiz^a, Patricia Mercado-Salgado^a y Mark A. Davis^b

^aUniversidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, México; ^bUniversity of North Texas, Denton, Texas, EE UU

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:
Recibido el 8 de junio de 2017
Aceptado el 8 de noviembre de 2017
Online el 8 de marzo de 2018

Palabras clave:
Perspectiva de tiempo
Satisfacción laboral
Compromiso organizacional
Autoeficacia
Esperanza
Vitalidad

Keywords:
Time perspective
Job satisfaction
Organizational commitment
Self-efficacy
Hope
Vitality

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es examinar el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad en la relación de la perspectiva futura de tiempo con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Se aplicó un cuestionario autoinformado a 299 estudiantes de máster con experiencia laboral. Las hipótesis se probaron mediante un análisis de mediación utilizando regresión lineal. Los resultados indican que los tres factores considerados median la relación entre la perspectiva futura de tiempo y la satisfacción laboral. También se encontró que mientras que la autoeficacia y la esperanza median la relación entre la perspectiva futura de tiempo y el compromiso organizacional, la vitalidad no lo hace. Este estudio sugiere que la asociación entre la perspectiva futura de tiempo y las actitudes analizadas no es directa, sino que se transmite, en mayor o menor medida, a través de factores que varían en poder de mediación.

Future time perspective, job satisfaction, and organizational commitment: The mediating effect of self-efficacy, hope, and vitality

ABSTRACT

This study's objective is to analyze the mediating role of self-efficacy, hope, and vitality in the relationship that future time perspective has with job satisfaction and organizational commitment. A self-reported survey was applied to 299 MBA students with work experience. The hypotheses were tested by means of a mediation analysis utilizing linear regression. The results suggest that the three factors taken into consideration mediate the relationship between future time perspective and job satisfaction. Also, findings indicate that while self-efficacy and hope mediate the relationship between future time perspective and organizational commitment, vitality does not. This study suggests that association between future time perspective and the attitudes under examination is not direct, but rather, is conveyed, to a higher or lower degree, through various factors that differ in mediating power.

Zimbardo y Boyd (1999) conciben la perspectiva de tiempo (PT) como el proceso inconsciente por medio del cual los individuos asignamos experiencias a categorías temporales, o marcos de referencia, que nos ayudan a dar orden, coherencia y significado a tales eventos. La PT es un rasgo personal relativamente estable lo suficientemente poderoso como para influenciar estados afectivos, juicios y comportamientos. Zimbardo y Boyd (1999) indican la existencia de cinco PT: futura (mirar al futuro y tomar en cuenta las consecuencias de las acciones presentes), pasado negativo (visión oscura del pasado resultante de vivencias desagradables o de reconstrucciones mentales negativas), pasado positivo (recapitulación nostálgica y cariñosa del ayer), presente hedonista (inclinación al placer e impulsividad en el momento con poca conside-

ración por el futuro) y presente fatalista (enfoque desesperanzado e impotente en el presente). Cada PT se distingue por diferentes implicaciones conductuales. Por ejemplo, la perspectiva presente hedonista se relaciona positivamente con la conducción temeraria de vehículos (Zimbardo, Keough y Boyd, 1997) y la futura con el cuidado del agua (Corral-Verdugo, Frijo-Sing y Pinheiro, 2006).

La Perspectiva Futura de Tiempo y las Actitudes en las Organizaciones

La temporalidad psicológica tiene efectos importantes en la conducta en el trabajo (Navarro, Roe y Artiles, 2015). Shipp, Edwards y Lambert (2009) hallaron que un enfoque temporal en el pasado induce

Para citar este artículo: Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P. y Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Correspondencia: dacernaso@uaemex.mx (D. A. Cernas Ortiz).

ISSN: 1576-5962/© 2018 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

a comparar las condiciones laborales actuales (p. ej., autonomía) con las de empleos anteriores, y que esta comparación afecta los juicios de satisfacción laboral en el presente. Similarmente, Strobel, Tumasjan, Spörrle y Welp (2013) encontraron que pensar en las interacciones futuras con los compañeros afecta el comportamiento de ciudadanía organizacional. Sin embargo, la temporalidad psicológica en el entorno laboral puede tener efectos más profundos además de la influencia de las evaluaciones cognitivas en los juicios y las acciones presentes. A diferencia del enfoque temporal, la PT es un concepto más amplio con consecuencias en las experiencias laborales, y en las reacciones emocionales, que se extienden más allá del dominio cognitivo (Cernas-Ortiz y Davis, 2016). Investigaciones como las de Park y Jung (2015) abordan esta área de oportunidad en la investigación, pues encuentran que la perspectiva futura de tiempo (PFT) se relaciona significativamente con la autoeficacia ocupacional y la intención de renuncia.

En las organizaciones, las cinco PT indicadas por Zimbardo y Boyd (1999) son importantes para comprender más el comportamiento humano. Sin embargo, la PFT es una de las más relevantes debido a que la preocupación por el futuro es crítica para explicar nociones como la planeación, la toma de decisiones y la motivación. Por ejemplo, mientras que el valor futuro del dinero es crucial en las decisiones de inversión, los jefes y sus empleados establecen metas y objetivos mediante la proyección de estados futuros de existencia y el desarrollo de planes para alcanzarlos (Locke y Latham, 1990). Stolarski, Matthews, Postek, Zimbardo y Bitner (2014) sugieren que la PFT se caracteriza por la estructuración del futuro mediante el establecimiento de metas, por el trabajo duro para alcanzarlas y por la diligencia y la responsabilidad para obtener beneficios posteriores. Si el establecimiento de metas y el trabajo arduo para alcanzarlas es uno de los mayores predictores del alto desempeño (Locke y Latham, 2009), conocer más sobre la influencia de la PFT en varios factores laborales es de importancia para la investigación sobre el trabajo y las organizaciones.

Concretamente sobre actitudes laborales, Cernas-Ortiz y Davis (2016) encontraron que la PFT se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Ambas actitudes son importantes porque se asocian a la productividad, la salud y la permanencia del personal en las organizaciones (Porter, Steers y Mowday, 2007). Mientras que la satisfacción laboral engloba los sentimientos positivos hacia el trabajo que resultan de una evaluación de sus características (Locke, 1969), el compromiso organizacional es el vínculo psicológico que hace que la gente quiera permanecer en la organización para la que trabaja (Allen y Meyer, 1990).

Cernas-Ortiz y Davis (2016) explican sus hallazgos mediante la teoría de las diferencias individuales en la satisfacción laboral de Motowidlo (1996). Según esta explicación, las actitudes laborales son, en gran parte, juicios sumarios sobre la experiencia favorable en el ambiente organizacional. Dicha experiencia depende de los resultados positivos que una persona tenga en su trabajo (p. ej., recompensas por una alta responsabilidad y desempeño) y de las reacciones afectivas (p. ej., sensación de logro) a los mismos (Motowidlo, 1996). Cuanto más favorable sea su experiencia, una persona tendrá un mayor gusto por el trabajo (satisfacción; Motowidlo, 1996) y lazos afectivos más fuertes (compromiso) con la organización en la que se tiene esa experiencia (Porter et al., 2007). En esta lógica, la PFT se asocia directamente con las actitudes en cuestión debido a que eleva las probabilidades de que las personas experimenten resultados positivos en el trabajo, así como de que reaccionen afectivamente ante ellos (Cernas-Ortiz y Davis, 2016).

La Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad como Mediadoras Potenciales

No obstante, la relación de la PFT con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional podría no ser directa sino estar mediada

por recursos psicológicos, como la autoeficacia y por fortalezas del carácter, como la esperanza y la vitalidad.

La autoeficacia es clave para entender la motivación y el éxito en el trabajo (Bandura y Locke, 2003) y se refiere a la estimación sobre la capacidad individual para lograr un cierto desempeño en una tarea específica (Gits y Mitchell, 1992). Bandura (1977) indica que las experiencias directas de éxito (*enactive mastery*) son la principal fuente de autoeficacia. Esto es, principalmente la gente llegamos a creer que somos capaces de hacer algo después de intentarlo y de tener éxito en ello. El éxito repetido hace suponer que se puede realizar una tarea y esto motiva a ponerse metas más exigentes elevando el desempeño y, por implicación, la posibilidad de eventos y reacciones positivos en el trabajo. A su vez, la PFT es un factor que muy probablemente favorece el desarrollo de las experiencias directas de éxito, pues predispone a trabajar mucho para alcanzar metas postergando los placeres inmediatos (Zimbardo y Boyd, 1999). Si una fuerte creencia en la eficacia personal es uno de los principales antecedentes del alto desempeño (Gits y Mitchell, 1992; Judge y Bono, 2001) y, a su vez, ella misma puede estar influida por la PFT, la autoeficacia puede mediar la relación entre la PFT y las actitudes objeto de análisis.

La esperanza y la vitalidad son, de entre una variedad de 24 fortalezas del carácter, las más relacionadas con la satisfacción en diversos ámbitos de la existencia (Park, Peterson y Seligman, 2004), entre ellos el trabajo. La esperanza es un estado mental basado en la sensación interactiva de dos convicciones: que las metas personales se pueden alcanzar (pensamientos de agencia) y que es posible encontrar rutas alternativas que permitan lograr tales metas (planeación) (Snyder, Irving y Anderson, 1991). Debido a su naturaleza motivacional, la esperanza está asociada al trabajo duro, a la persistencia para lograr objetivos (Park et al., 2004) y, por extensión, a los eventos y las reacciones positivas vinculadas al trabajo y a la organización. A su vez, esta fortaleza del carácter está influenciada por rasgos que inclinan a la planeación y a los pensamientos de agencia (Snyder, Rand, King, Feldman y Woodward, 2002). En este punto es relevante la PFT, pues se caracteriza tanto por la previsión de estados futuros de existencia como por la persistencia para alcanzar metas (Zimbardo y Boyd, 1999). Esto último, por supuesto, implica la creencia de que el esfuerzo conduce a resultados (Epel, Bandura y Zimbardo, 1999) y, por tanto, pensamientos de agencia directamente relevantes al desarrollo de la esperanza. Si este factor se asocia al logro de metas y además puede tener fundamento en la PFT, es posible que medie la relación entre la PFT y las actitudes de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

La vitalidad se refiere a la experiencia consciente de poseer energía y vivacidad (Ryan y Frederick, 1997). En el entorno laboral, la vitalidad implica vigor y entusiasmo; por lo tanto, se relaciona positivamente con eventos como el logro de objetivos y con reacciones positivas vinculadas a la satisfacción laboral (Peterson, Park, Hall y Seligman, 2009) y al compromiso organizacional (Vinarski-Peretz, Binyamin y Carmeli, 2011). En cuanto a sus antecedentes, Ryan y Frederick (1997) encuentran que esta fortaleza del carácter se asocia positivamente con la autoestima y negativamente con la depresión y la ansiedad. A este respecto, Zimbardo y Boyd (1999) sostienen que dada su naturaleza eminentemente activa, la PFT también está asociada positivamente con la autoestima y negativamente con la depresión y la ansiedad. De acuerdo a esta evidencia, y teniendo en cuenta que la PFT es un rasgo inconsciente y la vitalidad un estado mental consciente, resulta plausible suponer que la primera antecede a la segunda. Ya que la vitalidad tiene el potencial de fomentar actitudes laborales positivas y que, a su vez, podría estar influenciada por la PFT, este factor mediaría la relación entre la PFT y las actitudes laborales de satisfacción y compromiso.

Propósitos y Contribuciones de este Estudio

Considerando los antecedentes reseñados, el objetivo de este trabajo es determinar si la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad me-

dian la relación de la PFT con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, formulando las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1a. La autoeficacia media la relación de la PFT con la satisfacción laboral.

Hipótesis 1b. La autoeficacia media la relación de la PFT con el compromiso organizacional.

Hipótesis 2a. La esperanza media la relación de la PFT con la satisfacción laboral.

Hipótesis 2b. La esperanza media la relación de la PFT con el compromiso organizacional.

Hipótesis 3a. La vitalidad media la relación de la PFT con la satisfacción laboral.

Hipótesis 3b. La vitalidad media la relación de la PFT con el compromiso organizacional.

La **Figura 1** resume gráficamente la proposición central de este trabajo. Las flechas continuas sugieren que la PFT puede afectar a la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad y que estos elementos podrían transmitir la influencia de esta PT a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La flecha discontinua indica que no todo el efecto de la PFT en las actitudes en cuestión podría estar mediado, sino que parte de ese efecto pasaría directamente de la PFT a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional.

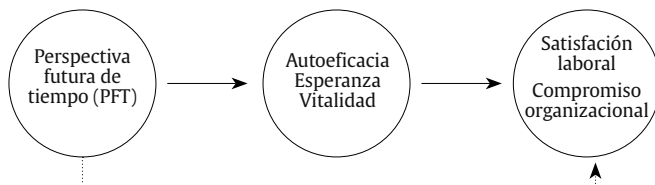


Figura 1. Modelo de la relación entre las variables del estudio.

Los resultados de este trabajo contribuyen al conocimiento sobre los rasgos personales que anteceden a las actitudes examinadas. Tanto la satisfacción laboral como el compromiso organizacional tienen como antecedente rasgos de diferentes grados de estabilidad que afectan su desarrollo (Colarelli y Arvey, 2015). En este sentido, el efecto de la PFT en las actitudes en cuestión es importante para entender más el comportamiento en las organizaciones, pues la PT explica varianza en actitudes adicional a la explicada por otros rasgos como la personalidad (Zhang y Howell, 2011). La importancia de esta investigación radica en mostrar que una parte importante del efecto de la PFT en las actitudes mencionadas se transmite (es mediado), en diferentes grados, a través de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad.

Método

Participantes

Los datos se recolectaron en una universidad pública del centro de México. Un total de 299 estudiantes de Máster en Administración participaron en el estudio. Después de eliminar las respuestas incompletas (4%), la muestra final se compuso de 287 personas: 128 hombres (45%) y 159 mujeres (55%). La mayoría de los participantes (72%) tenía un empleo de tiempo completo al momento de la encuesta. Una pequeña fracción (4%) reportó estar desempleada, aunque con experiencia laboral previa. Ninguna persona indicó ser (o haber sido) obrero o trabajar en tareas manuales. La edad promedio fue de 31.32 años con una desviación típica de 5.76.

Procedimiento

Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario impreso en papel que se entregó a los estudiantes durante sus horas de clase. En

ningún caso se pidieron datos personales como nombre o número de identificación. Además de infundir confianza, el anonimato tuvo el propósito de controlar sesgos de respuesta como la deseabilidad social. A los desempleados se les pidió que contestaran tomando en cuenta su experiencia laboral más reciente. Al igual que en otros estudios sobre PT y actitudes (p. ej., Zhang y Howell, 2011), el diseño de investigación fue cuantitativo, correlacional y no experimental.

Instrumentos

Perspectiva futura de tiempo. Se utilizó el inventario de Perspectiva de Tiempo de Zimbardo y Boyd (1999) para medir esta variable. La escala de PFT contiene 13 reactivos (ítems) en un formato tipo Likert de cinco puntos anclados verbalmente en 1 (*para nada característico de mí*) y 5 (*muy característico de mí*). La oración “hago listas de cosas por hacer” ejemplifica esta escala. La confiabilidad (α) obtenida fue de .70.

Autoeficacia. Esta variable se midió utilizando la versión abreviada de la escala de autoeficacia ocupacional de Schyns y von Collani (2002). El uso de esta medición se justifica porque permite la comparación de personas de distintos trabajos y ocupaciones. Otras escalas de autoeficacia son específicas para tareas particulares, lo que no se da en la muestra utilizada en esta investigación. La escala mencionada tiene ocho reactivos en un formato Likert anclado en 1 (*para nada cierto*) y 7 (*muy cierto*). Un ejemplo de esta escala es la oración “si tengo problemas en el trabajo, yo normalmente puedo pensar en algo que hacer para solucionarlos”. La confiabilidad (α) de estas preguntas fue de .89.

Esperanza. Se utilizó la escala del estado de esperanza de Snyder et al. (1996), que se compone de seis reactivos en un formato Likert de siete graduaciones ancladas verbalmente en 1 (*para nada cierto*) y 7 (*muy cierto*). La oración “creo que existen muchas soluciones para cualquier problema que confrontara yo ahora” ejemplifica esta medición, cuya confiabilidad (α) fue de .86.

Vitalidad. Para medir esta variable se utilizó la escala de siete reactivos anclados en 1 (*para nada cierto*) y 7 (*muy cierto*) de Ryan y Frederick (1997). La oración “a veces me siento tan vivo que quiero estallar de emoción” ejemplifica estas preguntas. Para esta medición se obtuvo una confiabilidad (α) de .73.

Satisfacción laboral. Se utilizó la escala global de satisfacción laboral adaptada del índice de Brayfield and Rothe (1951). Los cinco reactivos de esta medida se presentaron en un formato Likert de siete graduaciones ancladas en 1 (*muy en desacuerdo*) y 7 (*muy de acuerdo*). “Siento gozo real en mi trabajo” es un ejemplo de esta escala cuya confiabilidad (α) fue de .90.

Compromiso organizacional. Esta variable se midió utilizando la escala de compromiso organizacional afectivo de Allen y Meyer (1990). Los reactivos se presentaron en un formato tipo Likert de siete graduaciones ancladas en 1 (*muy en desacuerdo*) y 7 (*muy de acuerdo*). La oración “realmente siento como si los problemas de la organización donde trabajo fueran míos” es un ejemplo de esta escala cuya confiabilidad (α) fue de .70.

Todas las escalas se tradujeron al español (versión mexicana) de su original en inglés. Después, una persona ajena al proyecto retradiujo las preguntas a su idioma inicial. Esta retraducción se comparó con la versión inglesa de las escalas y las discrepancias detectadas se corrigieron hasta que los reactivos se consideraron equivalentes en ambos idiomas. En todo caso, las traducciones consistieron en adaptaciones a la lengua de los participantes lo más fieles posible a su significado original en inglés. En ningún caso se utilizaron traducciones estrictamente literales.

Análisis de Datos

Validez. Este aspecto se verificó mediante un análisis factorial confirmatorio (AFC en LISREL® 8.8) que incluyó la comparación de dos

Tabla 1. Validez estructural de la medición

Modelo / Indicador	χ^2	gl	RMSEA	CFI	NNFI	χ^2/gl	$\Delta\chi^2$	ΔCFI
Modelo de un factor	4,792.87**	1,024	.120	.87	.86	4.68		
Modelo de seis factores	1,662.89**	1,009	.049	.96	.96	1.65	3,130**	.09

** $p < .01$.

modelos. En el primero de ellos se forzó a todos los reactivos involucrados a cargar juntos en un solo factor. A continuación, en un modelo de seis factores los reactivos fueron asignados al constructo teórico al que pertenecían (PFT, autoeficacia, esperanza, vitalidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional). Ambos modelos fueron comparados para determinar si la solución que teóricamente debería reflejarse en los datos (de seis factores) era significativamente superior a una alternativa donde no existiera tal diferenciación. Se utilizó la prueba de diferencias en χ^2 para determinar si la solución de seis factores difería significativamente de la de uno.

Descriptivos. Para tener un panorama amplio de los datos se calculó la media y la desviación típica de las variables involucradas. Como análisis preliminar a la prueba de las hipótesis, se calcularon correlaciones bivariadas entre los conceptos de interés.

La varianza del método común. Se utilizó el método de Lindell y Whitney (2001) para determinar su presencia. Este fenómeno es potencialmente problemático debido a que las relaciones observadas entre conceptos que se miden en un mismo cuestionario pueden estar alteradas (por ejemplo) por la tendencia de los respondientes a dar puntuaciones altas a todas las preguntas independientemente de su contenido (Spector, 2006).

Prueba de hipótesis. Utilizando regresión lineal múltiple, se siguieron las recomendaciones de Baron y Kenny (1986) mediante el comando *sgmediation* en el software STATA® (versión 11). Se optó por este método debido a que, para ser confiable, el análisis de mediación por modelamiento de ecuaciones estructurales es muy exigente en cuanto al tamaño de la muestra. A diferencia del análisis de un modelo de medición (AFC), los modelos en que se examina mediación suelen ser de alta complejidad, requiriendo la estimación de muchos parámetros (Wolf, Harrington, Clark y Miller, 2013).

Con un tamaño de muestra más pequeño, el procedimiento de Baron y Kenny (1986) ayuda a descomponer el efecto total de una variable independiente sobre una dependiente en dos, directo e indirecto, para detectar en qué grado la variable mediadora transmite el efecto de una variable sobre la otra. Para determinar si la mediación es estadísticamente significativa se realiza la prueba de Sobel (1982). Esta prueba debe resultar significativa a un nivel mínimo de .05.

En este punto es necesario mencionar que Baron y Kenny (1986) afirman que para que una variable sea un mediador adecuado de la relación entre otras dos, esta debe estar relacionada significativamente con ambas. Sin embargo, la investigación metodológica más reciente plantea la posibilidad de que esto no sea necesario (Hayes, 2013). Por ello, en este trabajo, aunque un mediador en particular no cumpla con las condiciones mencionadas por Baron y Kenny (1986), se analiza su efecto mediador acompañado de la prueba de Sobel. También es importante aclarar que en este estudio no se califica a los efectos mediadores como parciales o totales, pues la evidencia estadística que apoyaría el uso de tales calificativos es dependiente del tamaño de la muestra (Hayes, 2013).

Resultados

Validez

La Tabla 1 indica que no sólo los resultados del AFC de seis factores son superiores a los del modelo de un solo factor, sino que sus indicadores de bondad de ajuste están por arriba de los parámetros establecidos ($RMSEA \leq .05$, $CFI \geq .95$, $NNFI \geq .95$; Kline, 2011), indicando un ajuste apropiado de los datos. Como también se aprecia en la Tabla 1, el valor

de la prueba de diferencias en χ^2 ($\Delta\chi^2 = 3130$) es significativo a nivel de .01, confirmando la superioridad de la solución de seis factores. En conjunto, la evidencia sugiere que no sólo los reactivos se agrupan adecuadamente en los factores a los que teóricamente pertenecen, sino que éstos se diferencian suficientemente bien entre ellos como para reflejar una estructura de covarianza congruente con las escalas utilizadas.

Para mayor detalle sobre el resultado de la prueba de validez, en la Tabla 2 se muestran las cargas (pesos) factoriales obtenidas en el modelo de seis factores. Como se indica, con excepción de un caso en la escala de PFT (PFT10), todos los reactivos tienen cargas significativas a nivel de .01 en sus respectivos constructos. Con esta excepción, en la Tabla 2 no se presentan más cargas cruzadas [*cross loadings*] significativas. Esta información indica que la estructura factorial de los datos es adecuada y, además, que las escalas utilizadas en español (versión mexicana) no presentan alteraciones importantes con respecto a sus originales en inglés. Los pesos factoriales corresponden a la solución completamente estandarizada en LISREL.

Tabla 2. Pesos factoriales (solución de seis factores)

	PFT	AE	ESP	VIT	SAT	COMP
PFT1	.57**	.02	.19	.02	.03	.00
PFT2	.44**	-.12	-.20	-.12	-.04	-.09
PFT3	.35**	-.18	-.18	-.04	-.07	-.08
PFT4	.56**	.15	.02	.07	.00	.03
PFT5	.40**	.05	-.02	-.00	.07	.04
PFT6	.51**	-.07	-.13	-.18	-.02	.02
PFT7	.64**	.09	.17	.13	-.02	-.01
PFT8	.44**	-.06	.07	.06	.04	.06
PFT9	.35**	.05	-.02	-.01	-.03	.02
PFT10	-.05	-.16	-.40**	-.14	-.17	-.10
PFT11	.27**	-.01	-.05	-.13	.03	.08
PFT12	.31**	-.08	-.10	-.04	.01	-.05
PFT13	.23**	.01	-.03	.08	-.01	-.08
AE1	-.02	.71**	.11	.12	.06	-.01
AE2	.03	.80**	.09	.00	.02	.09
AE3	-.11	.52**	-.24	-.20	-.05	-.03
AE4	-.12	.75**	-.07	-.05	-.04	.00
AE5	-.05	.75**	-.20	-.08	-.15	-.14
AE6	.05	.74**	.10	-.07	.07	.08
AE7	.12	.78**	.16	.07	.04	.03
AE8	.05	.81**	.06	.12	.05	-.04
ESP1	-.05	.13	.66**	-.03	-.09	.01
ESP2	.07	-.06	.81**	.13	-.09	-.09
ESP3	-.16	-.03	.69**	-.07	-.16	-.10
ESP4	.15	-.10	.76**	.17	.05	-.01
ESP5	-.17	.09	.75**	-.23	.06	.06
ESP6	.10	.01	.77**	-.01	.20	.14
VIT1	-.04	.05	.09	.76**	.11	.07
VIT2	.14	.04	-.02	.34**	-.16	-.12
VIT3	-.20	.01	.12	.43**	-.01	.01
VIT4	.01	-.02	-.01	.69**	.05	.00
VIT5	-.03	-.12	-.14	.46**	-.10	-.05
VIT6	.13	.04	.02	.67**	-.05	-.03
VIT7	-.01	-.02	-.06	.84**	-.02	.00
SAT1	-.06	-.03	-.03	-.08	.80**	.20
SAT2	.04	.08	.07	.10	.86**	-.18
SAT3	-.01	.01	.04	.00	.91**	-.07
SAT4	.05	-.04	-.09	-.05	.74**	.10
SAT5	-.02	-.07	-.10	-.02	.66**	-.04
COMP1	-.03	-.11	-.15	-.10	-.03	.70**
COMP2	.03	.07	.07	.02	-.05	.87**
COMP3	-.04	-.10	-.08	.02	.18	.62**
COMP4	-.02	-.06	.03	.04	-.09	-.32**
COMP5	.05	-.04	-.01	-.03	-.20	.29**
COMP6	.12	.08	.07	.07	-.16	.33**
COMP7	-.07	.02	.05	.02	.08	.77**
COMP8	.09	.07	.08	.03	-.09	.29**

Nota. PFT = perspectiva futura de tiempo; AE = autoeficacia; ESP = esperanza; VIT = vitalidad; SAT = satisfacción laboral; COMP = compromiso organizacional.

Descriptivos

La **Tabla 3** muestra resultados descriptivos y correlaciones biviariadas. Como se observa, los puntajes medios (*M*) más altos fueron los de autoeficacia y los más bajos los de PFT. Las desviaciones típicas (*SD*) más altas fueron las de satisfacción laboral y compromiso organizacional. En la **Tabla 3**, todas las variables presentan correlaciones moderadas entre ellas.

Tabla 3. Estadística descriptiva y correlaciones bivariadas

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1 PFT	3.70	0.50					
2 Autoeficacia	5.93	0.80	.31**				
3 Esperanza	5.91	0.89	.39**	.64**			
4 Vitalidad	5.41	0.83	.29**	.49**	.58**		
5 Satisfacción laboral	5.32	1.24	.27**	.38**	.40*	.27**	
6 Compromiso organizacional	4.40	1.06	.19**	.21**	.25**	.12*	.54**

* $p < .05$, ** $p < .01$.

Para afianzar el hecho de que la muestra analizada en este trabajo se comporta como otras reportadas en la literatura, téngase en cuenta que la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional mostrada en la **Tabla 3** ($r = .54$, $p < .01$) es muy similar a la reportada en publicaciones de alto impacto en gestión de organizaciones (véase [Harrison, Newman y Roth, 2006](#), donde $r = .60$, $p < .01$).

Varianza del Método Común

Después de controlar este fenómeno, las correlaciones reportadas en la **Tabla 3** cambiaron sólo en una pequeña fracción (.03), no alterándose su nivel de significatividad. En otras palabras, la varianza del método común no es una amenaza seria a la validez de los resultados de este estudio. Por razones de espacio no se muestran las correlaciones donde se descuenta el fenómeno en cuestión.

Prueba de Hipótesis

Las hipótesis 1a y 1b postulan que la autoeficacia media la relación de la PFT con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En el Modelo 1 de la **Tabla 4** se muestra que, en comparación con el efecto total, el efecto directo se reduce en magnitud y significatividad cuando se toma en cuenta el efecto mediador de la autoeficacia. En este mismo modelo se muestra que el efecto indirecto es significativo y que la proporción del efecto total que está mediada es de 38%. Ya que la prueba de Sobel resulta significativa, la evidencia apoya la hipótesis 1a, esto es, la autoeficacia media la relación entre la PFT y la satisfacción laboral.

En relación al compromiso organizacional, en el modelo 1 de la **Tabla 5** se muestra que con respecto al efecto total, el efecto directo se reduce en magnitud y significatividad cuando se toma en cuenta el efecto mediador de la autoeficacia. En este modelo también se indica que el efecto indirecto es significativo y que la proporción del efecto total que está mediada es de 28%. La prueba de Sobel es significativa, indicando que la autoeficacia media la relación entre la PFT y el compromiso organizacional. Este hallazgo apoya la hipótesis 1b.

Además de lo anterior, en las **Tablas 4 y 5** se puede apreciar que el efecto total de la PFT es más grande en la satisfacción laboral que en el compromiso organizacional (.65 vs. .40) y que la proporción mediada por la autoeficacia es más intensa en el primer caso que en el segundo (38% vs. 28%).

Las hipótesis 2a y 2b postulan que la esperanza media la relación de la PFT con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional respectivamente. El modelo 2 de la **Tabla 4** muestra que, en comparación con el efecto total, el efecto directo se reduce considerablemente en magnitud y nivel de significatividad cuando se toma en cuenta la

influencia de la esperanza. El modelo en cuestión indica que el efecto indirecto es altamente significativo y que la proporción del efecto total que está mediada es de 52%. La prueba de Sobel es significativa, indicando que la esperanza media la relación entre la PFT y la satisfacción laboral. Este hallazgo apoya la hipótesis 2a.

Tabla 4. Coeficientes de mediación (satisfacción laboral)

	Modelo 1 Autoeficacia	Modelo 2 Esperanza	Modelo 3 Vitalidad
Efecto de la PFT en la variable mediadora	$\beta = .49^{***}$ (.09)	$\beta = .70^{***}$ (.09)	$\beta = .50^{***}$ (.09)
Efecto de la variable mediadora en la satisfacción laboral	$\beta = .50^{***}$ (.08)	$\beta = .49^{***}$ (.08)	$\beta = .31^{***}$ (.08)
Efecto total (efecto de la PFT en la satisfacción laboral)	$\beta = .65^{***}$ (.14)	$\beta = .65^{***}$ (.14)	$\beta = .65^{***}$ (.14)
Efecto directo	$\beta = .41^{**}$ (.14)	$\beta = .31^{*}$ (.14)	$\beta = .50^{***}$ (.14)
Efecto indirecto	$\beta = .24^{***}$ (.06)	$\beta = .34^{***}$ (.07)	$\beta = .15^{**}$ (.05)
Razón del efecto indirecto al directo	60%	110%	31%
Proporción del efecto total que está mediada	38%	52%	23%
Valor de la prueba de Sobel	$Z = .24^{***}$	$Z = .34^{***}$	$Z = .15^{**}$

Nota. Los números entre paréntesis corresponden al error típico.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabla 5. Coeficientes de mediación (compromiso organizacional)

	Modelo 1 Autoeficacia	Modelo 2 Esperanza	Modelo 3 Vitalidad
Efecto de la PFT en la variable mediadora	$\beta = .49^{***}$ (.09)	$\beta = .70^{***}$ (.09)	$\beta = .50^{***}$ (.09)
Efecto de la variable mediadora en el compromiso organizacional	$\beta = .23^{**}$ (.08)	$\beta = .24^{**}$ (.07)	$\beta = .08$ (.07)
Efecto total (efecto de la PFT en el compromiso organizacional)	$\beta = .40^{**}$ (.12)	$\beta = .40^{**}$ (.12)	$\beta = .40^{**}$ (.12)
Efecto directo	$\beta = .29^{*}$ (.12)	$\beta = .23$ (.13)	$\beta = .36^{**}$ (.13)
Efecto indirecto	$\beta = .11^{*}$ (.04)	$\beta = .17^{**}$ (.05)	$\beta = .04$ (.03)
Razón del efecto indirecto al directo	39%	74%	12%
Proporción del efecto total que está mediada	28%	43%	11%
Valor de la prueba de Sobel	$Z = .11^{*}$	$Z = .17^{**}$	$Z = .04$

Nota. Los números entre paréntesis corresponden al error típico.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

En el modelo 2 de la **Tabla 5** se presenta el análisis de la mediación de la esperanza en la relación entre la PFT y el compromiso

organizacional. En este caso, además de reducirse sensiblemente con respecto al efecto total, el efecto directo pierde por completo su nivel de significatividad cuando se toma en cuenta a la esperanza. Además, el efecto indirecto es significativo y la proporción del efecto total que está mediada es de 43%. La prueba de Sobel es significativa sugiriendo que la esperanza media la relación entre la PFT y el compromiso organizacional. Esta evidencia apoya la hipótesis 2b.

También en esta ocasión vale la pena destacar que la proporción del efecto total que está mediada es más grande en el caso de la satisfacción laboral que en el del compromiso organizacional (52% versus 43%) –aunque en el compromiso la parte mediada acapara toda la significatividad del efecto total.

Las hipótesis 3a y 3b indican que la vitalidad media la relación entre la PFT y las actitudes examinadas. En el modelo 3 de la [Tabla 4](#) se observa que, en comparación con el efecto total, el efecto directo se reduce cuando se toma en cuenta el efecto de la vitalidad en la relación focal de interés, aunque su nivel de significatividad permanece intacto. Como también se observa en el modelo en cuestión, el efecto indirecto es significativo y la proporción del efecto total que está mediada es de 23%. Apoyando la hipótesis 3a, la prueba de Sobel es significativa sugiriendo que la vitalidad media la relación entre la PFT y la satisfacción laboral.

En relación al compromiso organizacional, en el modelo 3 de la [Tabla 5](#) se observa que, en comparación con el efecto total, el efecto directo se reduce muy poco en magnitud y nada en significatividad cuando se toma en cuenta la vitalidad. El efecto indirecto no es significativo en este modelo aunque la proporción del efecto total que está mediada sea de 11%. Ya que la prueba de Sobel tampoco es significativa, la evidencia indica que la vitalidad no media la relación entre la PFT y el compromiso organizacional. Este resultado rechaza la hipótesis 3b.

Para complementar lo anterior se resaltan algunas evidencias adicionales. Como se observa en la [Tablas 4 y 5](#), la PFT tiene un efecto bastante más pronunciado en la esperanza que en la vitalidad y la autoeficacia. También es evidente, en ambas tablas, que la autoeficacia y la esperanza tienen un efecto mucho mayor en las actitudes consideradas. Asimismo, la relación de la autoeficacia y las fortalezas del carácter analizadas es más fuerte con la satisfacción laboral que con el compromiso organizacional.

Es importante mencionar que todas las regresiones fueron significativas (valor p de todas las $F < .05$) y que los resultados se mantuvieron similares en cuanto a magnitud y significatividad cuando se controlaron los efectos de la edad, el sexo y el estatus laboral de los participantes. Para realizar este control se regresó a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional (por separado) sobre las variables demográficas mencionadas. Los residuales de estos modelos de regresión múltiple (varianza no explicada) se utilizaron como variables dependientes en los análisis de mediación. En un análisis separado también se eliminó el reactivo de la PFT que mostró problemas de validez (ver [Tabla 2](#)). Los resultados no variaron con este ajuste.

Discusión

La temporalidad psicológica es un tema con atención incremental en la literatura sobre organizaciones y psicología del trabajo ([Methot, Lepak, Shipp y Boswell, 2017](#)). Esta atención se ha extendido al estudio de la forma en que la PT influencia actitudes como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Los hallazgos plasmados en este documento son congruentes con argumentos y evidencias anteriores (p. ej., [Cernas-Ortiz y Davis, 2016](#)), que indican que la PFT influencia a las actitudes en mención porque eleva las probabilidades de experimentar eventos y reacciones positivas en el trabajo. Esto es importante de considerar, ya que el efecto de la PT en las actitudes no es trivial pues explica varianza significativa en ellas más allá de la explicada por otros rasgos como la personalidad ([Zhang y Howell, 2011](#)).

Sin embargo, la contribución de este estudio al conocimiento actual del tema va más allá de respaldar resultados anteriores. La relevancia de la presente investigación estriba en mostrar que el efecto de la PFT en las actitudes laborales de satisfacción y compromiso se transmite de forma importante a través de recursos mentales como la autoeficacia y de fortalezas del carácter como la esperanza y la vitalidad. La evidencia indica que de la relación (efecto total) entre la PFT y la satisfacción laboral, la parte mediada por una fortaleza del carácter (p.ej. esperanza) puede ser tan alta como el 52%. Incluso, el efecto mediador puede ser tan pronunciado en el caso del compromiso organizacional que, por ejemplo, la relación entre esta actitud y la PFT puede perder su nivel de significatividad cuando se toma en cuenta la esperanza. Al parecer, la PFT afecta factores más transitorios que las actitudes (p. ej., la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad), que luego impactan en ellas transmitiéndoles el efecto de la PFT.

Además de lo anterior, este trabajo también sugiere que la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad tienen diferente poder de mediación en las relaciones entre la PFT y las actitudes analizadas. Como los resultados indican, la esperanza es, potencialmente, un mediador más potente que la autoeficacia. A diferencia de este último concepto, que se refiere a tareas (o situaciones) concretas, la esperanza es un concepto genérico que involucra expectativas positivas en las dimensiones de un trabajo y en la relación con la organización ([Snyder et al., 2002](#)). Por lo tanto, la esperanza puede ser un mejor conductor del efecto de la PFT a las actitudes laborales que la autoeficacia. Sin embargo, el efecto mediador de la autoeficacia tampoco es desdeñable, pues llega a ser tan fuerte como el 38% en la relación entre la PFT y la satisfacción laboral. La vitalidad, no obstante, parece ser un mediador más débil, pues no sólo exhibe el efecto más pequeño en el caso de la satisfacción laboral sino que no resulta significativo en el del compromiso. Este último caso llama la atención, pues si bien la PFT puede tener una influencia positiva en las variables mediadoras consideradas, la vitalidad no parece transmitir este efecto al compromiso organizacional. Una posible explicación para este resultado es que los participantes manifestaron un mayor nivel de satisfacción laboral que de compromiso organizacional (ver [Tabla 3](#)). Por lo tanto, es posible que el vigor y el entusiasmo que la vitalidad implica se tradujeran más en gusto por hacer el trabajo a beneficio propio que al de la organización.

Limitaciones e Investigación Futura

Una limitación de este trabajo es que sólo se consideraron, además de la autoeficacia, dos fortalezas del carácter (esperanza y vitalidad). Por ello, resultaría pretencioso suponer que estos elementos son los únicos (o los mejores) mediadores de la relación entre la PFT y las actitudes de satisfacción y compromiso. Aunque en general se detecta evidencia de mediación, la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad no son condiciones ni necesarias ni suficientes para que haya un vínculo entre la PFT y las actitudes analizadas. Pese a esto, los hallazgos mostrados ponen de manifiesto que la relación de la PFT con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es compleja, incluyendo procesos de mediación cuyo conocimiento ayuda a comprender mejor dicha relación.

Otra limitación es que los participantes contaban con un nivel educativo alto (Máster) y que no se recolectó información más detallada sobre su experiencia laboral (p. ej., años en la organización o en el puesto) aparte de saber que no eran obreros o que trabajasen en tareas manuales. Por ello, los resultados se circunscriben con mayor precisión a empleados administrativos o técnicos especializados con una alta preparación académica. Sin embargo, y con cierto cuidado, los hallazgos pueden extenderse a otros grupos de trabajadores. Después de todo, la mayoría de los participantes tenía un trabajo de tiempo completo o habían tenido al menos uno, al cual podían referirse en sus respuestas. Por lo tanto, al igual que otros empleados, los

participantes tenían experiencia de trabajo directamente relevante a la formación de actitudes en las organizaciones. Además, la perspectiva de tiempo se desarrolla en todas las personas y las fortalezas del carácter y la autoeficacia son comunes a todos los trabajadores.

Existen otras limitaciones metodológicas, como la forma de aplicación del cuestionario, la edad de los participantes, la traducción de las escalas y la utilización del método de pasos causales de [Baron y Kenny \(1986\)](#) para probar la mediación, que pudieron sesgar las respuestas o afectar la precisión de los datos, los análisis y los resultados. Por ello, y sin perder de vista que su valor radica en ayudar a comprender más a fondo los matices de la temporalidad psicológica en el trabajo y las organizaciones, los hallazgos reportados en este documento deben de considerarse en el contexto de sus limitaciones.

En aras de comprender mejor el tema tratado, investigaciones futuras deberán analizar otros factores que pueden mediar la relación entre la PFT (y/u otras PT) y una variedad de actitudes laborales. También hay cabida para analizar muestras más grandes, con distintos grupos de trabajadores y ocupar diseños de investigación y técnicas de análisis más sofisticados (p. ej., el método de mediadores paralelos múltiples; [Hayes, 2013](#)) que permitan conocer más a fondo las relaciones de la PT no sólo con actitudes, sino con comportamientos de relevancia directa para la efectividad organizacional. En este sentido, un área de oportunidad es examinar la relación de la PFT con el desempeño laboral, así como los posibles mediadores de esta relación. En la medida en que esto se lleve a cabo, se podrá apreciar mejor la importancia de la PFT como un factor de interés al evaluar candidatos durante la selección de personal. Asimismo, trabajos futuros deberían explicar por qué la PFT tiene un efecto más pronunciado en la esperanza que en la vitalidad y la autoeficacia, por qué la autoeficacia y la esperanza tienen un efecto mayor en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional que la vitalidad y por qué tanto la autoeficacia como la esperanza y la vitalidad parecen estar más relacionadas con la satisfacción laboral que con el compromiso organizacional. Finalmente, investigaciones posteriores deberían analizar si las relaciones mostradas en este documento se mantienen invariantes en culturas diferentes. Es posible que la relación entre la PT y ciertas actitudes varíe de acuerdo a los valores culturales de las distintas sociedades.

Conclusión

La PT es un rasgo personal con implicaciones en las actitudes relevantes para las organizaciones. La PFT, en particular, tiene efectos importantes en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, una parte importante de esos efectos se transmite a través de otras variables de naturaleza más transitoria como las creencias de autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. Dada la naturaleza multi-causal de los fenómenos psicológicos, la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad son sólo algunos de los potenciales factores que median entre la PFT y las actitudes laborales. Conocer más sobre otros mediadores de la relación en cuestión ayudaría a comprender mejor el efecto, e implicaciones, de la temporalidad psicológica en el comportamiento humano en las organizaciones.

Extended Summary

[Zimbardo and Boyd \(1999\)](#) define psychological time perspective (TP) as the unconscious process whereby we all continuously assign experiences to temporal categories, or frameworks, that help to give order, coherence, and meaning to those events. TP is a relatively stable dispositional bias that is powerful enough to influence affective states, judgments, and behavior. TP has been found to be related to risky driving ([Zimbardo, Keough, & Boyd, 1997](#)) and water conservation ([Corral-Verdugo, Frijo-Sing, & Pinheiro, 2006](#)), among other actions in contemporary society.

In organizations, a future TP is one of the most relevant to explain a variety of important attitudinal and behavioral outcomes. This TP promotes goal setting and striving, and thus diligence in the present in order to reach future outcomes. Based on [Motowidlo's \(1996\)](#) theory, [Cernas-Ortiz and Davis \(2016\)](#) found future TP to be positively related to job satisfaction and organizational commitment. They argue that future TP is directly related to these attitudes because it boosts the probabilities that individuals experience positive events in the workplace (e.g., obtain rewards related to their high performance), as well as have positive affective reactions (e.g., achievement sensations). Positive experiences and affective reactions promote satisfaction with one's job and commitment to the organization where such a job takes place.

However, the relationship between future TP and job satisfaction and organizational commitment could be mediated by psychological resources as self-efficacy and character strengths such as hope and vitality. Self-efficacy is key to understanding human motivation and success ([Bandura, 1977](#)). Thus, it promotes a high performance, rewards, and organizational support, which in turn antecede the work attitudes under analysis. Hope is a state based on an interactively derived sense of successful agency and pathways ([Snyder, Rand, King, Feldman, & Woodward, 2002](#)). Given its motivational nature, hope is related to hard work, persistence to achieve goals, and therefore high performance, job satisfaction, and organizational commitment. Vitality refers to the conscious experience of possessing energy and aliveness ([Ryan & Frederick, 1997](#)). Per its characteristics such as vigor and enthusiasm, vitality should be related to such attitudes as satisfaction and commitment in the workplace. In turn, self-efficacy and the character strengths of hope and vitality have a common source in the subjective experience of oneself as a potential origin of action (agency). As future TP presumes a strong belief that one influences his/her fate by means of personal actions (otherwise it could not involve a predisposition to set goals and pursue them aggressively), it could antecede the proposed mediators. Based on this possibility, it is reasonable to think of self-efficacy, hope, and vitality as transmitting future TP's positive influence to job satisfaction and organizational commitment.

Taking the above-stated antecedents into account, the aim of this study is to determine if, and to what degree, self-efficacy, hope, and vitality mediate the association between future TP, job satisfaction, and organizational commitment. We postulate six hypotheses that shed light on this gap. To test our deductions, we collected data by means of a self-administered paper and pencil survey in a major university located in central México. A total of 299 MBA students participated in the study. After eliminating incomplete responses, the final sample size was 287.

Existing scales were used to measure the study variables. *Future time perspective* was measured by means of the future time perspective scale contained in Zimbardo and Boyd's Time Perspective Inventory. *Self-efficacy* was assessed by employing [Schyns and von Collani's \(2002\)](#) occupational self-efficacy scale. To measure *hope* we used [Snyder et al.'s \(1996\)](#) state hope scale. [Ryan and Frederick's \(1997\)](#) scale was used to measure *vitality*. We employed the global job satisfaction scale adapted from the index of [Brayfield and Rothe \(1951\)](#) to measure *job satisfaction*. [Allen and Meyer's \(1990\)](#) affective commitment scale was employed to measure *organizational commitment*. All scales were translated into Spanish (Mexican version) before the survey administration. All reliability estimates were adequate and in tune with previous findings.

Validity concerns were addressed by means of a Confirmatory Factor Analysis (CFA). Goodness of fit indices were found to be satisfactory for a measurement model solution that reflected a covariance matrix congruent with the theoretical structure of the data (RMSEA $\leq .05$, CFI $\geq .95$, NNFI $\geq .95$; [Kline, 2011](#)). Common method biases were deemed to be of no significant concern, as per an analysis carried out by means of [Lindell and Whitney's \(2001\)](#)

method. We followed Baron and Kenny's (1986) approach to test the study hypotheses but, according to Hayes' (2013) critique, we did not qualify any moderating effect as total or partial.

Overall, the results suggest that self-efficacy mediates the association between future TP and job satisfaction (38% of the total effect was found to be mediated). Likewise, self-efficacy mediates the association between future TP and organizational commitment (28% of the total effect was found to be mediated). The Sobel test suggests that mediating effects were significant in both cases.

The results also indicate that hope mediates the relationship between future TP and job satisfaction (52% of the total effect was mediated), and between such TP and organizational commitment (43% of the total effect was mediated being the direct effect non-significant after controlling for hope). In both occasions, the Sobel test was significant.

Concerning vitality, the results suggest that while this character strength mediates the relationship between future TP and job satisfaction (23% of the total effect was mediated), it does not mediate the association between future TP and organizational commitment to a significant degree. The Sobel test was significant only in the case of job satisfaction.

In addition to the above-stated main findings, the results also show that future TP has a stronger effect on hope than on self-efficacy or vitality. Also, hope and self-efficacy have a stronger relationship with job satisfaction and organizational commitment than vitality. Self-efficacy, hope, and vitality, in turn, have a more pronounced influence on job satisfaction than on organizational commitment.

Altogether, this study's findings both support and extend prior knowledge on psychological time influences in organizations. On the one hand, this research's results are congruent with prior evidence suggesting that future TP is positively related to job satisfaction and organizational commitment. This evidence is important if one takes into account that TP explains more variance in attitudes beyond that explained by other dispositional factors such as personality (Zhang & Howell, 2011). On the other hand, this study contributes to augmenting current knowledge by showing that an important part of future TP influences on job satisfaction and organizational commitment are transmitted by other more transitory factors such as the proposed mediators. While such factors are similarly affected by future TP, they transmit differently its effects to other psychological factors of relevance in the work place. In the end, given the multi-causal nature of psychological phenomena, future research should analyze other factors that could more (or less) pronouncedly mediate future TP effects on important job attitudes and behaviors. To the degree that such studies are carried out, academicians and practitioners could better understand, and hopefully predict, more accurately human behavior at work.

Referencias

- Allen, N. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 34, 191-252. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. y Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Baron, R. y Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Brayfield, A. H. y Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Cernas-Ortiz, D. A. y Davis, M. A. (2016). Future and past negative time perspective influences on job satisfaction and organizational commitment in Mexico and the United States. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 14, 317-338. <https://doi.org/10.1108/mrjiam-04-2016-0665>
- Colarelli, S. y Arvey, R. (2015). *The Biological Foundations of Organizational Behavior*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Corral-Verdugo, V., Fraijo-Sing, B. y Pinheiro, J. (2006). Sustainable behavior and time perspective: Present, past, and future orientations and their relationship with water conservation behavior. *Revista Interamericana de Psicología*, 40, 139-147
- Epel, E., Bandura, A. y Zimbardo, P. (1999). Escaping hopelessness: The influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 575-596. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01402.x>
- Gits, M. y Mitchell, T. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Journal*, 17, 183-211. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530>
- Harrison, D., Newman, D. y Roth, P. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305-325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>
- Hayes, A. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Judge, T. y Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits -self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Lindell, M. y Whitney, D. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, 86, 114-121. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.114>
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-226. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. y Latham, G. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. y Latham, G. (2009). Has goal setting gone wild, or have its attackers abandoned good scholarship? *Academy of Management Perspectives*, 23, 17-23. <https://doi.org/10.5465/AMP.2009.37008000>
- Methot, J., Lepak, D., Shipp, A. y Boswell, W. (2017). Good citizen interrupted: Calibrating a theory of citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 42, 10-31. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0415>
- Motowidlo, S. (1996). Orientation toward the job and the organization. En Murphy, K. (Ed.), *Individual Differences in Behavior and Organizations* (pp. 175-208). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Navarro, J., Roe, R. A. y Artilles, M. I. (2015). Taking time seriously: Changing practices and perspectives in work/organizational psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 135-145. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.002>
- Park, I. y Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 43, 1547-1562. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547>
- Park, N., Peterson, C. y Seligman, M. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. y Seligman, M. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Porter, L., Steers, R. y Mowday, R. (2007). Do employee attitudes toward organizations matter? The study of employee commitment to organizations. In Smith, K. y Hitt, M. (Eds.), *Great Minds in Management. The Process of Theory Construction* (pp. 171-189). New York, NY: Oxford University Press.
- Ryan, R. y Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- Schyns, B. y von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 219-241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Shipp, A., Edwards, J. y Lambert, L. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Snyder, C. R., Irving, L. y Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the wills and the ways. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (pp. 285-305). Nueva York, NY: Pergamon Press.
- Snyder, C.R., Rand, K., King, E., Feldman, D. y Woodward, J. (2002). "False" hope. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 1003-1022. <https://doi.org/10.1002/jclp.10096>
- Snyder, C.R., Simpson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. y Higgins, R. (1996). Development and validations of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.321>
- Sobel, M. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equations models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>

- Spector, P. (2006). Method variance in organizational research. Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Stolarski, M., Matthews, G., Postek, S., Zimbardo, P. y Bitner, J. (2014). How we feel is a matter of time: Relationship between time perspective and mood. *Journal of Happiness Studies*, 15, 809-827. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9450-y>
- Strobel, M., Tumasjan, A., Spörrle, M. y Welpe, I. (2013). The future starts today, not tomorrow: How future focus promotes organizational citizenship behaviors. *Human Relations*, 66, 829-856. <https://doi.org/10.1177/0018726712470709>
- Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G. y Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 290-304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.005>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L. y Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73, 913-934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- Zhang, J. y Howell, R. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and Individual Differences*, 50, 1261-1266. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.021>
- Zimbardo, P. y Boyd, J. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>
- Zimbardo, P., Keough, K. y Boyd, J. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23, 1007-1023. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)00113-x](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)00113-x)