

UN MODELO DE ANTECEDENTES, CORRELATOS Y CONSECUENTES DEL CONSTRUCTO IMPLICACION EN EL TRABAJO (JOB INVOLVEMENT)

JOAQUÍN A. DE ELENA Y PEÑA*; LUIS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ**
Universidad de Salamanca

INTRODUCCIÓN

La implicación en el trabajo (Job Involvement) es un constructo encuadrado dentro del estudio de las actitudes organizacionales, junto con otros como el compromiso organizacional o la satisfacción en el trabajo. Se define como el grado en que el desempeño del trabajo por parte de una persona afecta a su autoestima (Lodahl, 1964), «el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo» (Lodahl y Kejner, 1965; pág. 25) o, más exactamente como el estado de creencia cognitiva que refleja el grado de identificación psicológica con el propio puesto de trabajo (Brooke, Russell y Price, 1988; Kanungo, 1982; Lawler y Hall, 1970; Rabinowitz y Hall; 1977).

Si bien la mayoría de los autores concuerdan en la definición de esta actitud, no así en su denominación, de manera que a lo largo de los años ha ido recibiendo diferentes nombres. En este sentido, Allport (1947) ya se refiere a una idea próxima al job involvement al estudiar la psicología de la «participación» (participation). Guion (1958) habla de «moral» (morale) con un sentido parecido al de implicación y French y Kahn (1962) de «desempeño ego-implicado» (ego-involved performance). Pero son Lodahl y Kejner (1965) quienes, en un artículo considerado como clásico dentro de esta temática, dan plena vigencia al nombre de «job involvement». La cuestión de la traducción al castellano de este término ha sido también objeto de controversia. Así, en ciertos países de habla hispana es conocido como involucración con el trabajo (Martínez Lugo, 1990). En otros textos aparece como identificación con el trabajo (Mateu, 1984). En el presente estudio se adoptó el nombre de implicación en el trabajo, por estimar que es la traducción más adecuada y próxima

*Facultad de Ciencias Sociales

**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

al contenido del constructo. Por otro lado, la adopción del término implicación en el trabajo facilita la homologación con las adaptaciones que se están realizando en el resto de Europa. Más concretamente, los trabajos de Ripon y François (1993) utilizan el término «*implication au travail*».

El concepto de implicación en el trabajo cuenta con antecedentes considerables como clásicos en la historia del estudio de las organizaciones (Mcgregor, 1944; Allport, 1947). Pero se puede afirmar que es a partir de los años 60 cuando el interés por este constructo va tomando fuerza en la investigación organizacional (Dubin, 1961; Lodahl, 1964; Lodahl y Kejner, 1965). En la actualidad se pueden encontrar numerosos trabajos que se acercan al conocimiento de esta actitud hacia el trabajo, de sus características y de sus implicaciones (Shore et al., 1990; Huselid y Day, 1991; Mathieu y Farr, 1991).

Las investigaciones sobre implicación en el trabajo se han formulado básicamente desde tres perspectivas. Inicialmente se conceptualizó como una variable ligada a las diferencias individuales entre los sujetos y cuyo origen se sitúa en el proceso de socialización (Holland, 1973; Presthus, 1965; Wanous, 1974). Los trabajos desarrollados desde esta perspectiva han encontrado una relación positiva y significativa entre la edad y la implicación en el trabajo (Jones et al., 1975; Hall y Mansfield, 1975). Así mismo, parece estar relacionado con la antigüedad en la empresa, aunque en este caso los resultados no son concluyentes. Mientras Lodhal y Kejner (1965) encontraron correlaciones positivas, Schwyhart y Smith (1972) no confirmaron la relación entre dichas variables. Otras de las variables demográficas estudiadas ha sido el sexo que, de acuerdo con los estudios de Holland (1973) y Saal (1978), determina la implicación en el trabajo. Finalmente, también se ha vinculado la implicación en el trabajo con el estatus marital (Shore y Thornton, 1990) y el nivel de formación del trabajador (Greenhaus, 1971; Alutto et al., 1973).

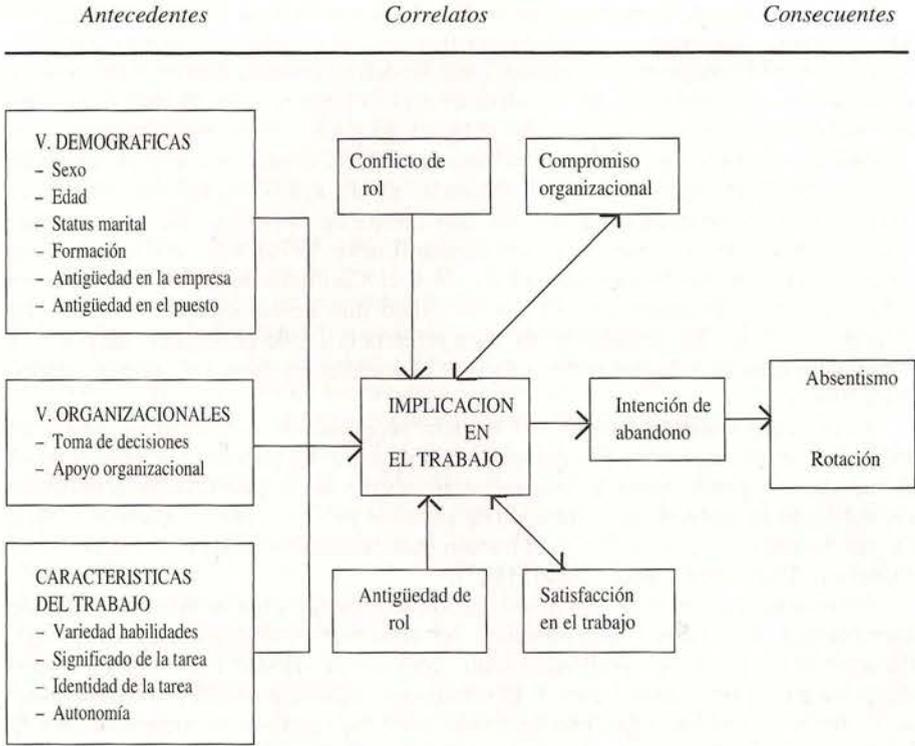
La segunda perspectiva desde la que se ha abordado el estudio de la implicación en el trabajo lo considera como una respuesta psicológica del trabajador ante la organización. Desde esta óptica la implicación en el trabajo se desarrollaría en función de las características de la situación y de la organización (Vroom, 1968; Rabinowitz y Hall, 1977). En cuanto a las primeras se ha investigado fundamentalmente la relación entre la percepción de las características del trabajo -variedad de habilidades, significado de la tarea, identidad de la tarea, autonomía y feedback- y la implicación en el trabajo (Rabinowitz y Hall, 1981; Shore y Thornton y Shore, 1990). Con respecto a las variables organizacionales la implicación en el trabajo se relaciona estrechamente con la participación en la toma de decisiones (Beehr, 1976; Gardell, 1977; Ruh, White y Wood, 1975; Siegel y Ruh, 1973) y con el apoyo organizacional (Eisenberger y Huntington, 1986).

Por último, la tercera perspectiva sobre la implicación en el trabajo conceptualiza el constructo a partir de la interacción entre las variables demográficas y las variables de la situación/organización. Desde este punto de vista Rabinowitz (1981) elabora un modelo aditivo del desarrollo de la implicación en el trabajo que relaciona causalmente las variables demográficas con las variables situacionales/organizacionales y los resultados afectivos. En otras palabras, la implicación en el trabajo

influiría en las respuestas afectivas del trabajador como compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo. Numerosas investigaciones han constatado la ligazón entre los constructos compromiso organizacional, satisfacción e implicación en el trabajo (Cheloha y Farr, 1980; Gechman y Wiener, 1975; Hall y Schneider, 1972; Mowday et al., 1982), sin embargo la relación causal entre estos tres constructos es difícil de determinar. No obstante, la implicación en el trabajo parece determinar el nivel de absentismo y rotación de personal (Brooke, 1986; Cheloha y Farr, 1980).

El objetivo de la presente investigación es formular un modelo de antecedentes, correlatos y consecuentes del constructo implicación en el trabajo, que muestre de forma global la interrelación del mismo con una serie de variables organizacionales. Algunas de las variables que se relacionan con la implicación en el trabajo pueden ser consideradas como antecedentes, tendrían una influencia sobre la implicación en el trabajo. Otras pueden ser consideradas como correlatos que interactúan con la implicación en el trabajo. Por último, existe un conjunto de variables pueden ser considerados como productos o consecuentes del mismo.

Figura 1. Modelo de implicación en el trabajo.



Entre los elementos antecedentes estudiados se incluyeron algunas variables demográficas, la percepción de las características del puesto de trabajo y las variables organizacionales la participación en la toma de decisiones y la percepción del apoyo organizacional. Las características demográficas tenidas en cuenta en este estudio son el sexo, la edad, el estado civil, el nivel de formación y la antigüedad, tanto en la empresa como en el puesto de trabajo. En cuanto las características del puesto de trabajo se evaluó la percepción de la variedad de habilidades puestas en práctica en el trabajo, la identificación de la tarea realizada, la importancia del trabajo, la autonomía a la hora de realizarlo y el feedback sobre los resultados del mismo (Hackman y Oldham; 1975). Por último, las variables organizacionales que consideradas entre los antecedentes fueron la participación en la toma de decisiones y la percepción de apoyo prestado por la organización que tienen los empleados. Desde el punto de vista de Likert (1967), la participación en la toma de decisiones se puede definir como el grado en que se permite a los empleados intervenir en la formulación de decisiones que les afectan de alguna manera en su trabajo. El apoyo organizacional hace referencia a una percepción general relativa al alcance de la valoración de la contribución del trabajador a la organización y la preocupación por su bienestar (Eisenberger y Huntington, 1986).

Los correlatos de la implicación en el trabajo que incluye el modelo estudiado son el compromiso organizacional, la satisfacción con el trabajo y ciertas características del rol. El compromiso organizacional se define como la fuerza relativa de la identificación e implicación de un individuo en una organización, la cual se caracteriza por la creencia en y la aceptación de las metas y los valores organizacionales, la disposición a ejercer un esfuerzo en beneficio de la organización y el deseo de mantener la pertenencia a la misma (Mowday et al., 1982). La satisfacción con el trabajo es el estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona de su experiencia en el trabajo (Locke, 1976). Las características del rol analizadas fueron la ambigüedad de rol y el Conflicto de Rol. La primera se refiere al grado de incertidumbre que el sujeto que desempeña el rol tiene con respecto al mismo. El conflicto de rol hace referencia a todo el conjunto de posibles incompatibilidades o discrepancias relativas al desempeño de un rol concreto (Peiró et al., 1987).

Como consecuente principal del modelo propuesto se evaluó la intención de abandono de los empleados que componían la muestra. La intención de abandono es un mediador cognitivo entre las respuestas afectivas y las respuestas conductuales de los trabajadores, absentismo y rotación de personal principalmente (Abelson, 1987). En este sentido, la implicación en el trabajo guarda también relación la intención de abandono (Blau, 1986; Blau y Boal, 1987).

En resumen, a través de esta investigación se pretende evaluar un modelo que de antecedentes, correlatos y consecuentes del constructo implicación en el trabajo. Dicho modelo puede ser perfilado como hipótesis de trabajo a través del cuadro sinóptico que aparece en la figura 1. El estudio que aquí se presenta pretende evaluar las relaciones específicas que puedan existir entre las variables ya mencionadas y la implicación en el trabajo.

MÉTODO

Muestra

La muestra seleccionada para la realización del estudio estaba compuesta por 74 sujetos (22 varones y 52 mujeres), empleados en empresas de servicios, tanto públicas como privadas. El tipo de puesto desempeñado y las categorías laborales eran muy variadas. La muestra se obtuvo entre trabajadores del Ayuntamiento y la Diputación de Salamanca y empleados de pequeñas y medianas empresas de la misma ciudad. Sus edades oscilaban entre los 21 y 64 años, con una media de 31,89 años. De ellos, 41 eran solteros, 31 casados y 2 viudos. En cuanto al nivel de formación, 8 poseían titulación en Formación Profesional, 9 bachillerato, 21 eran diplomados universitarios y 36 licenciados.

En cuanto a su antigüedad en la empresa para la que trabajaban en el momento de obtener los datos de la muestra, esta variaba de 1 a 25 años, con una media de 4,99 años. La antigüedad en el puesto de trabajo que ocupaban también se extendía desde 1 año a 25 años, con una media de 4,30.

Instrumento

La implicación en el trabajo fue medida a través una versión traducida y adaptada al castellano del Job Involvement Scale de Lodahl y Kejner (1965). Se utilizaron 7 de los 21 ítems originales de la escala. Los ítems eran de tipo Likert con un rango de respuesta de 1 (fuerte desacuerdo) a 7 (fuerte acuerdo). Al analizar el grado de fiabilidad interna de la misma se obtuvo un alfa de .81. La percepción de las características del puesto de trabajo se midió a través de una versión castellana del Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman y Oldham (1975), que presentó un alfa de .70. Su rango de respuesta era de 1 a 7. Las características organizacionales, es decir, participación en la toma de decisiones y apoyo organizacional, se evaluaron a través de la Subescala de Participación en la Toma de Decisiones del Perfil de las Características Organizacionales de Likert (1967), que presentó un alfa de .82, y la Escala de Apoyo Organizacional de Eisenberger y Huntington (1986); con una consistencia interna de .91. La subescala de toma de decisiones tenía un rango de respuesta de 1 a 4. El compromiso organizacional fue medido con 9 ítems del Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday et al. (1979), obteniendo un alfa de .89. Para evaluar la satisfacción en el trabajo se emplearon 4 ítems del JDS de Hackman y Oldham (1975), que presentaron un alfa de .76. Para obtener información sobre las características del rol se utilizaron los Cuestionarios de Ambigüedad de Rol (Peiró et al., 1987) y Conflicto de Rol (Peiró et al., 1987). Concretamente, se utilizaron 15 ítems del cuestionario de ambigüedad de rol, resultando un alfa de .91. En cuanto al cuestionario de conflicto de rol se usaron 11 ítems, con un alfa de .81. Los rangos de respuesta de ambos cuestionarios oscilaban de 1 a 4. Finalmente, la intención de abandono de los sujetos de la muestra se midió a través de 3 ítems pertenecientes a diversas escalas que miden dicho constructo (Abelson, 1987; Colarelli, 1984; Van-

denberg y Scarpello, 1990). El rango de respuesta de 1 a 5 presentando una consistencia interna de .90 evaluada, con en los casos anteriores, por medio coeficiente Alfa de Cronbach. En tabla 1 se especifica la caracterización de cada una de las escalas utilizadas en el estudio.

Para la obtención de las características demográficas de la muestra se pidió a los sujetos que rellenaran un formulario en el que se preguntaba su sexo, edad, estado civil, nivel de formación y antigüedad, tanto en la empresa como en el puesto que desempeñaban en el momento de responder al cuestionario.

Tabla 1: *Características de las medidas: número de ítems, media, desviación típica y fiabilidad.*

<i>Variable</i>	<i>Nº</i>	<i>Media</i>	<i>S.D.</i>	<i>Alfa</i>
Implicación en el trabajo	7	3,72	1.28	0.81
Características del puesto	18	5.40	0.80	.70
Participación toma decisiones	4	2.23	0.81	0.82
Apoyo organizacional	6	3.67	1.75	0.91
Compromiso organizacional	9	4.15	1.42	0.89
Satisfacción en el trabajo	5	4.82	1.34	0.76
Antigüedad de rol	15	2.71	0.61	0.91
Conflicto de rol	11	2.30	0.58	0.81
Intención de abandono	3	2.17	1.34	0.90

Análisis

El modelo hipotetizado fue evaluado por medio de un path analysis. La matriz de correlaciones obtenida a partir de los datos fue analizada utilizando el programa LISREL VII (Jöreskog y Sörbom, 1988), con el procedimiento de máxima verosimilitud para la estimación de los parámetros. Este procedimiento permite evaluar el grado de ajuste del modelo hipotetizado a los datos obtenidos. Los índices que aporta el LISREL VII que permiten evaluar el grado de ajuste del modelo son el chi-cuadrado, el índice de bondad de ajuste (GFI), el índice de bondad ajustado (AGFI) y la raíz cuadrada media residual (RMSR). Aunque no se conoce la distribución del GPI y RMSR, en la práctica habitual se considera que con índices al rededor de .90 para GFI e inferior a .05 para RMSR el modelo no debe ser rechazado. Dado que la evaluación del ajuste del modelo de chi-cuadrado se ve seriamente afectado por el tamaño de la muestra y por la violación de la asunción de multinormalidad, también calculamos la ratio entre el chi-cuadrado y los grados de libertad. Una proporción menor de 2.0 generalmente es considerada como indicativa de un ajuste excelente del modelo (Hoetler, 1983).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Inicialmente sometimos a evaluación el modelo de antecedentes, correlatos y consecuentes de implicación en el trabajo hipotetizado (fig. 1). Dicho modelo contempla exclusivamente las relaciones entre las variables demográficas, organizacionales, características del puesto de trabajo y correlatos con la implicación en el trabajo y de este constructo con la intención de abandono. No se especifican, por lo tanto, las relaciones entre las variables antecedentes y los diferentes correlatos - conflicto y ambigüedad de rol, satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional -, ni entre los correlatos entre sí y con la intención de abandono. En consecuencia, esperabamos un pobre nivel de ajuste entre el modelo propuesto, con las restricciones mencionadas y los datos. En este sentido, obtuvimos un $X^2 (73, N= 74) = 219.4$, $p < 0.000$; $X^2/df = 3.005$; $GFI = 0.763$; $AGFI = 0.383$; $RMSR = 0.151$.

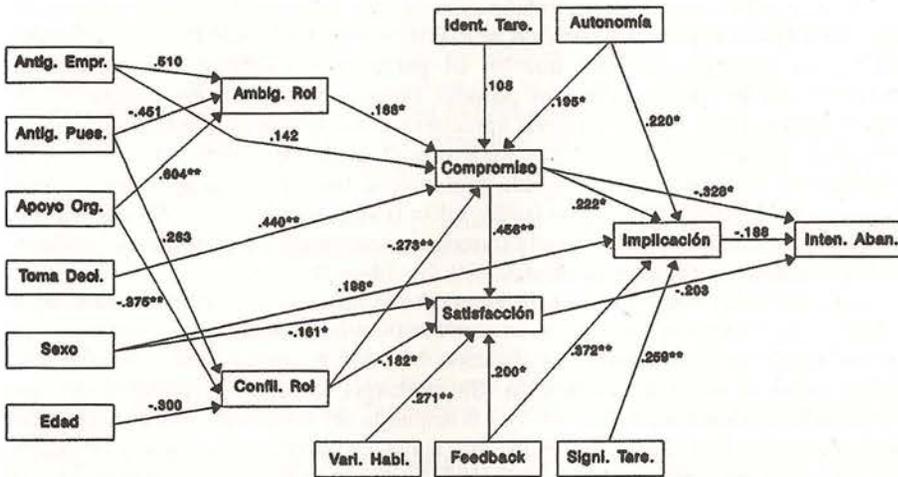


Figura 2. Path diagrama del modelo causal de la implicación en el trabajo (Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$).

En una segunda aproximación introdujimos en el modelo un mayor número de restricciones correspondientes a las relaciones entre las distintas variables contempladas. En este sentido, el nivel de satisfacción en el trabajo parece estar determinado por variables demográficas como el sexo o el nivel de estudios y por la percepción de las características del trabajo. Así mismo, entre las variables organizacionales la satisfacción en el trabajo se encuentra relacionada con la participación en la toma de decisiones (Griffin y Bateman, 1986). Por otro lado, la satisfacción parece influir en el compromiso organizacional, en la implicación en el trabajo y en la intención de abandono. En cuanto al compromiso organizacional, la revisión efectuada por Mathieu y Zajac (1990) destaca como determinantes el sexo, la formación, la antigüedad en la empresa, el apoyo organizacional, la percepción de las características del trabajo y el nivel de conflicto y ambigüedad de rol. Al igual que con el constructo anterior, el compromiso organizacional parece influir en la satisfacción e implicación en el trabajo y en la intención de abandono. Finalmente, el conflicto y ambigüedad de rol se relacionan con los tres constructos y con la intención de abandono, estando influidos por variables como edad, formación, antigüedad, participación en la toma de decisiones y apoyo organizacional (Melía et al., 1987).

Este segundo modelo hipotetizado presentó un buen nivel de ajuste con un X^2 (38, N= 74) = 38.82, $p < 0.432$; $X^2/g.l = 1.021$; GFI= 0.953; AGFI= 0.763; RMSR= 0.039. Sin embargo, creíamos que los 61 parámetros a estimar eran un número excesivo, por lo que en sucesivas pasadas fuimos eliminando los parámetros no significativos. En la figura 2 puede apreciarse el modelo final hipotetizado con las relaciones entre las diferentes variables consideradas, así como con el nivel de significación asociado. Dicho modelo presentó un buen ajuste a los datos: X^2 (68, N= 74) = 67.10, $p < 0.508$; $X^2/g.l = 0.986$; GFI= 0.918; AGFI= 0.772; RMSR= 0.049. A pesar de que este segundo modelo introducía una mejora en el ajuste de los datos, la diferencia no resultó significativa X^2 (30, N= 74) = 28.28, ns.

Los resultados obtenidos no parecen apoyar la relación entre la implicación en el trabajo y las variables demográficas, tal como se postula desde la primera aproximación que lo vincula con el proceso de socialización. Más concretamente, sólo la variable sexo influye sobre el nivel de implicación. Sin embargo, la segunda aproximación, que relaciona la implicación en el trabajo con la respuesta del sujeto ante a las características de la situación y la organización, recibe más apoyo en nuestra investigación. De hecho, tal como mantienen Rabinowitz y Hall (1977) y Shore et al. (1990) la percepción del nivel de autonomía, de significado de la tarea y de feedback se relacionan con la implicación en el trabajo. No obstante, ni el apoyo organizacional ni la participación en la toma de decisiones inciden en la implicación en el trabajo, tal como se postula desde esta segunda perspectiva. Por último, no se obtiene confirmación de la influencia del nivel de implicación en el trabajo sobre las respuestas afectivas del sujeto - compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo - (Rabinowitz, 1981). Por el contrario, el compromiso organizacional determina la implicación en el trabajo. Finalmente, y a pesar de las numerosas investigaciones que vinculan la implicación en el trabajo con la intención de abandono, en nuestro trabajo esta hipótesis obtiene muy poco apoyo, no resultando una relación significativa (Beta = -0.188, $t = -1.633$, $p < 0.20$).

BIBLIOGRAFIA

- Abelson M.A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Alutto, J.A., Hrebiniak, L.G. y Alonso, R.C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 51, 448-454.
- Allport, G.W. (1947). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52, 117-132.
- Beehr, T.A. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- Blau, G.J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12, 577-584.
- Blau, G.J. y Boal, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Brooke, P.Jr. (1986). Beyond the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Academy of Management Review*, 11, 345-361.
- Brooke, P.Jr., Russell, D. y Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Colarelli, S.M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 69, 633-642.
- Cheloha, R.S. y Farr, J.L. (1980). Absenteeism, job involvement and job satisfaction in an organizational setting. *Journal of Applied Psychology*, 65, 467-473.
- Dubin, R. (1961). *Human relations in administration*. Englewood Cliffs. Prentice Hall.
- Eisenberger, R. y Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- French, J.R.P. y Kahn, R.A. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.
- Gardell, B. (1977). Autonomy and participation at work. *Human Relations*, 30, 515-533.
- Greenhaus, J.H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Griffin, R.W. y Bateman, T.S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 157-188.
- Guion, R. (1958). Industrial morale. The problem of terminology. *Personnel Psychology*, 11, 59-61.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hall, D.T. y Mansfield, R. (1975). Relationship of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 60, 201-210.
- Hall, D.T. y Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hoetler, J.W. (1983). The analysis of covariance structures: goodness-of-fit indices. *Sociological Methods and Research*, 11, 325-344.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- Huselid, M.A. y Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involvement and turnover: A substantive methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 380-391.

- Jones, A.P., James, L.R. y Bruni, J.R. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 60, 146-149.
- Jöreskog, K.G. y Sörbom, D. (1988). *LISREL VII user's guide*. Mooresville, Scientific Software.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation*. Nueva York, Praeger.
- Lawler, E.E. y Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. Nueva York, McGraw Hill.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNally.
- Lodahl, T.M. (1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. *Administrative Science Quarterly*, 8, 482-519.
- Lodahl, T.M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 1, 24-33.
- Martínez Lugo, M.E. (1990). Variables asociadas con la involucración en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22, 211-222.
- Mathieu, J.E. y Farr, J.L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- McGregor D.M. (1944). Conditions of effective industrial leadership. *Journal of Consulting Psychology*, 8, 55-63.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. y Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Nueva York, Academic Press.
- Mowday, R.T.; Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Peiró, J.M.; Meliá, J.L.; Torres, M.A. y Zurriaga, R. (1987). La medida de la experiencia de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales. *Evaluación Psicológica*, 3, 27-53.
- Peiró, J.M.; Meliá, J.L.; Zacaes, I. y González-Romá, V. (1987). La medida de la experiencia del conflicto de rol en el desempeño de roles: el cuestionario del conflicto de rol. *Evaluación Psicológica*, 3, 345-381.
- Presthus, R. (1965). *The organizational society*. Nueva York, Vintage Books.
- Rabinowitz, S. y Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rabinowitz, S. y Hall, D.T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 138-144.
- Ripon, A. y François, P.H. (1993). Mobiliser les ressources humaines: implication au travail et changements organisationnels. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 43, 27-30.
- Ruh, R.A., White, J.K. y Wood, R.R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision-making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18, 300-312.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: a multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 55-61.
- Schwartz, W.R. y Smith, P.C. (1975). Factors in the job involvement of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 227-233.
- Shore, T.H., Thornton, G.C. y MacFarlane, L. (1990). Distinctiveness of three work attitudes: job involvement, organizational commitment, and career salience. *Psychological Reports*, 67, 851-858.

- Siegel, A.L. y Ruh, R.A. (1973). Job involvement, participation in decision making personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 318-327.
- Vanderberg, R.J. y Scarpello, V. (1990). The matching model: and examination of the processes underlying realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 75, 60-67.
- Vroom, V.H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.
- Wanous, J.P. (1974). Individual differences and reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 59, 616-622.