



Artículo

Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario «Job Involvement»

LUIS GONZÁLEZ* Y JOAQUÍN DE ELENA

Universidad de Salamanca

RESUMEN

El principal objetivo de este trabajo es analizar las propiedades psicométricas y estructura factorial de la adaptación castellana (González y De Elena, 1993) del cuestionario de implicación en el trabajo de Lodhal y Kejner (1965). El examen de la escala se lleva a cabo a partir de las respuestas de una muestra de 83 empleados de la administración y en función de tres tipos de análisis. En primer lugar, se analiza la homogeneidad y fiabilidad de los 20 ítems que componen el cuestionario. Los resultados muestran una buena consistencia interna de la escala con un coeficiente α de .87. Por otra parte, se realiza un estudio de la estructura factorial de la escala por medio del análisis factorial exploratorio. De acuerdo con los resultados obtenidos puede afirmarse que la implicación en el trabajo evaluada por medio de la adaptación castellana del cuestionario de implicación de Lodhal y Kejner (1965) presenta una estructura multidimensional compuesta básicamente por tres dimensiones que coinciden básicamente con las descritas en la escala original. Finalmente, los resultados evidencian que el cuestionario presenta correlaciones significativas y del signo esperado con los criterios considerados lo que aporta apoyo empírico a la validez de constructo de la versión castellana del cuestionario de implicación en el trabajo.

ABSTRACT

The main goal of this paper is to analyze the psychometric features and factor structure of the Spanish version (González y De Elena, 1993) of the Lodhal and Kejner's (1965) 'Job Involvement' questionnaire. The scale was applied to a sample of 83 public administration employees. Three types of analysis are taking place. On one hand, homogeneity and reliability for the 20 items of the questionnaire are pursued. Results show a good internal consistency (α coefficient=.87). On the other hand, an exploratory factor analysis is performed to achieve

* Dpto. de Psicología Social y Antropología. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Salamanca. Campus Miguel de Unamuno (Edificio FES) 37007 - Salamanca. Tlf.: 923 294 640 Ext. 3116. E-mail: lgf@gugu.usal.es

the scale factor structure. According to this, the Spanish version of the questionnaire shows a multidimensional structure, in fact the same three basic dimensions of the original scale. Finally, results also show that the questionnaire significantly correlates with the criteria, indicating an empirical support to the construct validity of the Spanish version.

PALABRAS CLAVE

Implicación en el trabajo, Actitudes, Fiabilidad.

KEY WORDS

Job involvement, Job attitudes, Reliability.

INTRODUCCIÓN

El estudio de las actitudes en el trabajo constituye uno de los núcleos esenciales de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Bien es cierto que durante muchos años este estudio se centró casi exclusivamente en el análisis de la satisfacción en el trabajo. En las últimas década, sin embargo, el interés de los investigadores de la psicología del trabajo y de las organizaciones y de los profesionales de la dirección y gestión de recursos humanos ha girado hacia actitudes en el trabajo como el compromiso organizacional o la implicación en el trabajo. En el caso de la implicación en el trabajo este interés se apoya principalmente en dos razones que están íntimamente relacionadas y que conforman, en cierto modo, una unidad causal. Por un lado, el inicio del interés por el estudio de la implicación en el trabajo está ligado a su capacidad para predecir resultados organizacionales como el absentismo, la rotación de personal y el desempeño laboral (Blau, 1986; Blau y Boal, 1989; De

Elena y González, 1993; Huselid y Day, 1991; Keller, 1997). Por otro lado, hoy en día se considera que la implicación en el trabajo es una de las claves del éxito organizacional. Los trabajadores con un alto nivel de implicación en el trabajo, no sólo se involucran más en la realización de su tarea, sino que también mejoran su motivación, satisfacción en el trabajo y desempeño lo que redundará en una mejora de la eficacia organizacional. En definitiva, la implicación en el trabajo y su gestión se convierten en un elemento estratégico de la dirección de recursos humanos que permiten obtener a la empresa una ventaja competitiva sostenible (Lawler, 1992; Pfeffer, 1994).

Desde su inicio el estudio de la implicación en el trabajo se ha caracterizado por una importante ambigüedad conceptual. Ambigüedad conceptual que ha persistido a pesar de la evidencia de su independencia de constructos como satisfacción en el trabajo o compromiso organizacional (Brooke et al., 1988; Cook et al., 1981;

González y De Elena, 1993; 1997; Kubes, 1990; Mathieu y Farr, 1991; Shore et al., 1990) y de los esfuerzos de clarificación llevados a cabo por los investigadores en la última década (Brown, 1996; De Elena y González, 1993; Hollenbeck et al., 1982; Kanungo, 1982; Rabinowitz y Hall, 1977). En definitiva y como afirman Elloy et al. (1995), pese al progreso en las investigaciones aún existe cierta confusión alrededor del concepto de implicación en el trabajo, confusión que es particularmente evidente por la abundancia de perspectivas desde las que se aborda. En este sentido, una revisión de la literatura especializada revela cierto desacuerdo en la naturaleza de la implicación en el trabajo y consecuentemente, una gran proliferación de términos, definiciones e instrumentos de medida para evaluarla (Brown, 1996; Kanungo, 1979; 1981; 1982; Morrow, 1983; 1993; Rabinowitz y Hall, 1977; Saleh y Hosek, 1976).

El origen de la ambigüedad conceptual que ha caracterizado y marcado las investigaciones sobre implicación en el trabajo tiene sus raíces en la obra de Lodhal y Kejner (1965) que constituye, por otro lado, el punto de arranque de los estudios sobre implicación. Para estos autores la implicación en el trabajo es un constructo relativamente estable que refleja la orientación de una persona hacia su trabajo. Es decir, «el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o importancia del trabajo en relación con la autoestima del sujeto» (Lodhal y Kejner, 1965: pág. 24). Definida en estos términos la implicación en el trabajo incorpora dos dimensiones diferentes. Por un lado y recogiendo la tradición de los estudios de Allport (1947), French y Kahn (1962) y Vroom (1962), la implicación en el trabajo reflejaría el compromiso e involucración

de la persona con su trabajo de cara a mejorar su autoestima. En este sentido, Lodhal y Kejner (1965) consideran, de acuerdo con Gurin et al. (1960), que la percepción del propio desempeño está directamente relacionada con la autoestima. En otras palabras, el intento del individuo por satisfacer sus necesidades de autoestima por medio del trabajo trae como resultado la implicación en el mismo. Esta dimensión de la implicación en el trabajo ha sido definida por Brown (1996) como contingencia desempeño autoestima.

La segunda dimensión de la implicación en el trabajo apenas si está esbozada en la obra de Lodhal y Kejner (1965) y tiene que ver con la identificación psicológica del sujeto con el trabajo. Los autores recogen en este caso la influencia de los estudios de Dubin (1956; 1958; 1961) sobre la identificación con el rol de trabajo definida en términos de interés central en la vida. Es decir, el trabajo es concebido como un elemento importante en la vida de la persona. La actividad laboral consume una gran parte del tiempo y constituye un factor importante en la vida del individuo y, por lo tanto, parte esencial de su identidad. En definitiva, la implicación en el trabajo se liga de este modo al concepto que la persona tiene de sí mismo, al grado en que considera importante su rol de trabajo en relación con otros roles. En síntesis, el constructo implicación en el trabajo puede definirse desde dos perspectivas fundamentalmente. Por un lado, reflejaría la medida en la que la autoestima del individuo se ve afectada por el nivel de su desempeño en el trabajo. Por otro lado, la implicación en el trabajo se entendería como un componente de la identidad del sujeto y mostraría el grado en el que el individuo se identifica psicológicamente con el trabajo.

Para evaluar este constructo Lodhal y Kejner (1965) desarrollaron la escala de «Job Involvement» compuesta por 20 ítems. La escala se elaboró de acuerdo con el siguiente procedimiento. En primer lugar se seleccionaron un conjunto de 110 ítems procedentes de otros cuestionarios, de protocolos de entrevistas a trabajadores y de investigaciones creadas específicamente a tal efecto. Una vez eliminados los ítems duplicados o con contenido semejante la lista se redujo a 87 ítems. En segundo lugar, estos ítems fueron sometidos al juicio de una serie de expertos -once psicólogos, tres sociólogos y ocho estudiantes de último curso de Relaciones Industriales- que debieron valorar en qué medida cada ítem resultaba adecuado para evaluar la implicación en el trabajo, sobre una escala que iba de 1 (muy poco adecuado) a 11 (muy adecuado). A partir del análisis estadístico de los juicios de los expertos -media, desviación típica y puntuación Q- se eliminaron 47 ítems. En tercer lugar, los 40 ítems restantes se introdujeron en una escala inicial de implicación en el trabajo con formato Likert y rango 1-4 (1 fuerte acuerdo, 4 fuerte desacuerdo). Esta escala previa se pasó a una muestra de 137 enfermeras y los resultados fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio con rotación varimax. Se obtuvieron once factores con un autovalor superior a 1, de los que solamente 7 presentaban pesos superiores a .30 y más de 2 ítems. De estos 7 factores los 5 primeros son claramente interpretables en opinión de Lodhal y Kejner (1965). Por último y a partir de los resultados obtenidos -correlación ítem-total, comunalidad y claridad factorial- se redujo el número de ítems a 20 con el mismo tipo de escala y rango, siete de los cuales están redactados de forma negativa o inversa (ítems: 10, 13, 14, 16, 17, 18 y

19), todo lo cual conforma la escala de «Job Involvement».

Una vez definida la escala analizaron su estructura factorial y fiabilidad utilizando las respuestas de la muestra de enfermeras y una nueva muestra compuestas por las respuestas de 70 ingenieros. El análisis factorial exploratorio con rotación varimax de ambas muestras arroja una estructura factorial «similar pero no idéntica» (Cook et al., 1981: pág. 117) integrada por tres y cuatro factores respectivamente. En función de estos resultados Lodhal y Kejner (1965: pág. 30) concluyen que la implicación en el trabajo evaluada por medio de esta escala tiene una estructura «multidimensional probablemente integrada por tres factores». No indican, sino de forma indirecta e incompleta, cuáles son dichas dimensiones y que ítems de la escala las componen. No obstante e interpretando los resultados obtenidos puede inferirse que la primera dimensión corresponde a la implicación en el trabajo cuyo origen es la identificación psicológica del sujeto con el trabajo más allá de lo normalmente aceptable en nuestra cultura. Es decir, reflejaría la importancia del trabajo para el sujeto. La segunda dimensión expresa las contingencias desempeño autoestima. En otras palabras, el grado en el que el desempeño del sujeto afecta a su autoestima. Por último, la tercera dimensión expresa la implicación en relación con los sentimientos de deber y obligación hacia el trabajo.

Además de la escala de 20 ítems, Lodhal y Kejner (1965) proponen una versión reducida integrada por 6 ítems (ítems: 3, 6, 8, 11, 15 y 18). Estos ítems son los elementos con mayor peso factorial que conforman la primera dimensión y son comunes a ambas muestras en la solución sin rotación.

Las investigaciones posteriores sobre la escala son muy heterogéneas. En muy pocos casos se ha utilizado el cuestiona-

rio completo, siendo lo habitual el usar versiones reducidas que varían en los ítems seleccionados, el número de los

Tabla 1
Características de los principales estudios sobre la escala «Job Involvement»

Estudio	N	Muestra	Fiabilidad	Núm. Ítems	Rango
Lohal y Kejner (1965)	137	Enfermeras	.72	20	1-4
Lohal y Kejner (1965)	70	Ingenieros	.80	20	1-4
Lohal y Kejner (1965)	46	Estudiantes	.89	20	1-4
Gechman y Wiener (1975)	54	Profesores	--	20	1-4
Wiener y Vardi (1980)	85	Profesionales	--	20	1-4
Martínez-Lugo (1988)	98	Empleados	.72	20	1-4
Noe (1988)	139	Educadores	.72	20	1-5
Martínez-Lugo (1990)	174	Profesores	.89	20	1-4
González y De Elena (1993)	74	Empleados	.81	7	1-7
Jones et al. (1975)	112	Ingenieros	.62	6	1-5
Cummings y Bigelow (1976)	96	Empleados	--	6	1-7
Hollon y Chesser (1976)	321	Empleados	.93	6	1-7
Bigoness (1978)	222	Profesores	.75	6	1-7
Morris y Snyder (1979)	262	Empleados	.77	6	1-7
Rabinowitz (1981)	79	Graduados	.79	6	1-5
Baba (1990)	193	Administrativos	.73	6	1-5
Mathieu y Farr (1991)	192	Conductores	.77	6	1-5
Mathieu y Farr (1991)	311	Ingenieros	.73	6	1-5
Tomas y Espejo (1994)	298	Empleados	.80	6	1-7
González-Roma et al. (1994)	298	Empleados	.80	6	1-7
Keller (1997)	532	Ingenieros	.78	6	1-5
Leana y Feldman (1990)	198	Empleados	.74	5	1-5
Brockner et al. (1988)	105	Graduados	.84	4	1-5
Steel y Rentsch (1997)	166	Empleados	.82	4	1-7

mismos y la escala y rango utilizados. Hay estudios en los que se utilizan versiones del cuestionario compuesto por tres ítems (Herman, et al., 1975), cuatro ítems (Hall et al., 1978; Rabinowitz et al., 1977; Schmit et al. 1979; Steel y Rentsch, 1997), cinco ítems (James et al., 1979; Priece et al., 1979;), siete ítems (González y De Elena, 1993; White, 1978), e incluso con nueve ítems (Ruh et al., 1975; Schuler et al., 1977). En la tabla 1 se presenta un cuadro con las características de los principales estudios sobre la escala «Job Involvement». En definitiva, las investigaciones sobre la escala «Job Involvement» se han caracterizado por una gran heterogeneidad en relación con el tipo de escala y número de ítems que utilizan, lo que unido a la ambigüedad conceptual en la definición de la implicación en el trabajo hace difícil determinar qué dimensiones la integran. Algunos autores han tratado de solucionar estas dificultades, bien utilizando la versión reducida de 6 ítems, sobre la base de que sólo evalúa la dimensión de identificación psicológica con el trabajo (Lawler y Hall, 1970), bien desarrollando otras escalas que solo evalúen esta dimensión. En esta línea se encuentra el trabajo de Kanungo (1982: pág. 342) que elabora un cuestionario de implicación en el trabajo conceptualizado como «un estado cognitivo de identificación psicológica con el trabajo». Además de esta escala existen otras con un uso menor como las de Farrel y Rusbult (1981), Jans (1982) y Wollack et al. (1971).

Aunque algunos autores han resaltado las ventajas de la escala de Kanungo (1982) sobre la de Lodhal y Kejner (1965), dada su menor ambigüedad conceptual en la definición de la implicación en el traba-

jo, en la reciente revisión llevada a cabo por Brown (1996: pág. 246) se establece de forma concluyente que no existen diferencias sustanciales en las relaciones entre la implicación en el trabajo, evaluada con las escalas de Lodhal y Kejner, de Kanungo o la versión reducida de 6 ítems, y otras variables antecedentes, correlatos o consecuencias. En definitiva, estas «escalas de implicación en el trabajo miden la misma cosa y tienen aproximadamente la misma validez empírica».

Por último y en cuanto a las propiedades psicométricas de la escala los principales estudios (Kanungo, 1982; Lodhal y Kejner, 1965; Rabinowitz y Hall, 1977; Saal, 1978) evidencian una fiabilidad que oscila entre .72 y .89. La versión de 6 ítems, por su parte, presenta una consistencia interna semejante entre .62 y .93. En esta línea situamos el principal objetivo de este artículo es examinar las propiedades psicométricas de la adaptación castellana de escala «Job Involvement» de Lodhal y Kejner (1965). Entre estas propiedades examinaremos la estructura factorial de la escala sobre la que hipotetizamos que es de naturaleza multidimensional integrada por al menos tres dimensiones que corresponden con la implicación en el trabajo relacionada con las contingencias desempeño autoestima, la implicación en el trabajo como identificación psicológica con el trabajo y la implicación en el trabajo cuyo origen son los sentimientos de deber y obligación hacia el trabajo.

MÉTODO

Muestra

La muestra utilizada para estudiar las propiedades psicométricas de la versión

castellana de la escala de «Job Involvement» está compuesta por las respuestas de 83 empleados pertenecientes a la Administración Pública. La mayoría de los sujetos de la muestra son mujeres, un 69.9%, frente a un 30.1% que son hombres. La edad media es de 38.8 años (s.d.=7.6) con un rango que oscila entre 21 y 64 años de edad. El examen de la distribución de la edad por tramos muestra que más de la mitad de los sujetos se encuentra en el segmento comprendido entre 26 y 35 años de edad, un 62.7%, y solamente un 12% y un 8.4% poseen menos de 25 y más de 45 años de edad respectivamente. En resumen, nos encontramos ante una muestra de trabajadores jóvenes, que se encuentran en las primeras etapas del desarrollo de su carrera profesional. Esta aseveración se ve corroborada por el análisis de la antigüedad en la empresa y el puesto de trabajo que ocupan en el momento de ser evaluados. En este sentido, la antigüedad media en la empresa es de 6 años (s.d. = 5.7) y en el puesto de trabajo de 4.5 años (s.d. = 4.4). La distribución de los trabajadores de la muestra en función de la antigüedad en la empresa y puesto de trabajo (véase gráfica 1) refuerza aún más el perfil de la muestra: trabajadores jóvenes en cuanto a su edad y también en cuanto a su experiencia laboral. La mayoría, un 44.6% y 50.6% respectivamente, tienen una antigüedad en la empresa y puesto de más de 2 y menos de 5 años. Características que resultan relevantes si tenemos en cuenta la vinculación entre el proceso de socialización organizacional y el grado de implicación en el trabajo.

Por último y con respecto al nivel de formación y estado civil de los trabajadores, variables también asociadas con el grado de implicación en el trabajo, la

muestra está integrada fundamentalmente por licenciados y diplomados universitarios: un 48.2% y 31,3% respectivamente. Esta composición es lógica si se tiene en cuenta que la mayoría de los trabajadores de la muestra pertenecen a los niveles A y B en los que es necesario para acceder ser licenciado o diplomado. En cuanto al estado civil la muestra se compone un 53.3% de solteros y un 42.2% de casados.

Instrumentos

La implicación en el trabajo fue evaluada por medio de la versión castellana (De Elena y González, 1993; González y De Elena, 1993; 1998) de la escala «Job Involvement» de Lodhal y Kejner (1965) dentro de una investigación más amplia en la que se examinan otras variables organizacionales. La versión castellana del cuestionario (véase anexo) está compuesta por 20 ítems con formato Likert y rango 1-7 (1 = fuerte desacuerdo, 7 = fuerte acuerdo). En este sentido, en la versión castellana hemos introducido dos pequeñas variantes con respecto a la versión original. En primer lugar, no utilizamos escalas de Likert con un rango de 1-4 y, en segundo lugar, hemos invertido el significado de los anclajes de la escala (en la versión original: 1 = fuerte acuerdo y 4 = fuerte desacuerdo). Por lo demás, en la versión castellana hemos mantenido el mismo orden de los ítems que en la versión original, el formato negativo o inverso de los siete ítems y el anclaje en todos los puntos de la escala. Los cambios introducidos obedecen al intento de utilizar una misma métrica en la evaluación de los distintos constructos que se examinan en la investigación. En este sentido, además de la implicación en el trabajo

también se midieron otras variables organizacionales como compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, apoyo organizacional e intención de abandono, que se utilizan como criterios para evaluar la validez de constructo de la implicación en el trabajo. El compromiso organizacional fue evaluado por medio de la versión castellana (González, 1998) de la escala de 'Organizational Commitment Questionnaire' (OCQ) de Mowday et al. (1982). Más concretamente se utilizó la versión reducida compuesta por 9 ítems con formato Likert 1-7 (1 = fuerte desacuerdo, 7 = fuerte acuerdo) que presentó una consistencia interna de .89. La satisfacción en el trabajo se midió por medio de la versión castellana (González, 1991; 1995) del cuestionario de satisfacción general incluido en el JDS de Hackman y Oldham (1980). Esta escala está compuesta por 5 ítems con formato Likert 1-7 (1 = fuerte desacuerdo, 7 fuerte acuerdo) y mostró una fiabilidad de .76. Para evaluar la percepción de apoyo organizacional utilizamos 6 ítems de la versión castellana (De Elena y González, 1993; González, 1991) de la escala de Eisenberger y Huntington (1986) con formato

Likert y rango 1-7 (1 = fuerte desacuerdo, 7 fuerte acuerdo) que presentó una consistencia interna de .90. Por último, la intención de abandono se midió a través de 3 ítems extraídos de diversas escalas que evalúan este constructo (Abelson, 1987; Colarelli, 1984; Vandenberg y Scarpello, 1990). El rango de respuesta de estos ítems es de 1-5 presentando una fiabilidad de .88 evaluada, como en los casos anteriores, por medio del coeficiente alpha de Cronbach. En la tabla 2 se presentan las principales características de las diversas escalas utilizadas para valorar la validez de la implicación en el trabajo.

Análisis

Las técnicas estadísticas que utilizamos para el examen de las propiedades psicométricas de la adaptación castellana de la escala de implicación en el trabajo son cuatro. En primer lugar, llevamos a cabo un análisis descriptivo que nos permita evaluar las principales características de los ítems y sus distribuciones. En segundo lugar, realizamos un análisis de

Tabla 2
Características de las escalas: número de ítems, media, desviación típica, rango y fiabilidad.

Escala	Nº ítems	Media	s.d.	Rango	Fiabilidad
Compromiso organizacional	9	4.14	1.47	1-7	.89
Satisfacción en el trabajo	5	4.79	1.34	1-7	.76
Apoyo organizacional	6	3.73	1.16	1-7	.90
Intención de abandono	3	2.10	1.30	1-5	.88

la fiabilidad, tanto referida a los ítems como a la escala en su conjunto. Con respecto a los ítems hemos utilizado varios índices entre los que se encuentran el índice de homogeneidad, la correlación múltiple al cuadrado y el α de Cronbach (1951) de la escala si el ítem fuese eliminado. En cuanto a la escala el examen de la fiabilidad se efectúa a través de coeficiente a que nos da valoración de la consistencia interna. En tercer lugar, efectuamos un estudio de la estructura factorial a través del análisis factorial exploratorio. La elección del enfoque exploratorio frente al confirmatorio en el análisis factorial está determinada, en gran medida, por el estado actual de las investigaciones sobre implicación en el trabajo y más concretamente sobre la escala de *Job Involvement* de Lodhal y Kejner (1965). La ambigüedad conceptual que caracteriza estos estudios y la indeterminación de una hipótesis consolidada sobre la estructura factorial del cuestionario *Job Involvement* hacen poco recomendable la utilización de la técnica del análisis factorial confirmatorio (Byrne, 1994; Nesselroade, 1994). Es estos casos, cuando el conocimiento teórico sobre un constructo no es lo suficientemente sólido y cuando además el instrumento de medida no se encuentra plenamente consolidado resulta inadecuado aplicar un procedimiento confirmatorio. En este sentido, «la viabilidad de un análisis factorial confirmatorio depende de la capacidad del investigador en especificar una estructura factorial a priori que esté fundamentada en la teoría, en investigaciones empíricas previas, o en ambas» (Gómez, 1996: pág. 494). Algo que en el caso de la implicación en el trabajo, como hemos evidenciado, está lejos de ocurrir. Finalmente, el estudio de las propiedades psicométricas del la escala se completa con el exa-

men de la validez de constructo a través del examen de las correlaciones entre la puntuación media en la escala de implicación en el trabajo con una serie de criterios con los que se espera que mantenga relaciones significativas. Los criterios utilizados han sido el compromiso organizacional, la satisfacción en el trabajo, el apoyo organizacional y la intención de abandono. Todos los análisis se han llevado a cabo utilizando el software estadístico SPSS.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En primer lugar expondremos los resultados del análisis descriptivo de la escala de implicación en el trabajo. En la tabla 3 se presentan los estadísticos correspondientes a las distribuciones de los 20 ítems que componen el cuestionario: media, desviación típica, asimetría y curtosis. La mayoría de las medias de los ítems se sitúan alrededor del punto central de la escala con una media para todo el cuestionario de 4.21. La desviación típica de todos los ítems es superior a 1 lo que nos evidencia que presentan una variabilidad suficiente como para recoger las diferencias en el grado de implicación en el trabajo de los sujetos. Así mismo, hay que señalar que la curtosis de la distribución de los ítems revela un moderado apuntamiento, que es especialmente destacado en los ítems 2, 5, 7, 9, 14 y 17, lo que nos muestra que las frecuencias altas alcanzan resultados alejados de la media. Por último, aproximadamente la mitad de los ítems presentan una asimetría negativa, que es importante en los ítems 1, 9 y 15, lo que nos indica, de nuevo, cierto desplazamiento de las respuestas de los sujetos hacia los valores superiores.

Tabla 3

Estadística descriptiva de los ítems de la escala de implicación en el trabajo.

ITEM	Media	S.D.	Curtosis	Asimetría
(1)	5.37	1.92	.32	-1.17
(2)	3.59	2.01	-1.30	.06
(3)	3.13	1.73	-.99	.35
(4)	4.95	1.80	.55	-.62
(5)	4.05	2.29	-1.45	-.09
(6)	3.12	1.67	-.89	.30
(7)	4.19	2.14	-1.27	-.37
(8)	5.39	1.30	.06	-.79
(9)	5.29	1.49	1.05	-1.06
(10)	3.06	1.76	-.20	.73
(11)	2.71	1.63	.13	.93
(12)	4.96	2.01	-.42	-.87
(13)	4.88	2.01	-.73	-.74
(14)	3.36	1.78	-1.11	.23
(15)	5.11	1.56	-.82	-1.17
(16)	5.01	1.80	-.50	-.78
(17)	4.23	1.94	-1.07	-.16
(18)	4.00	1.59	-.39	-.26
(19)	3.95	1.72	-.71	.17
(20)	3.94	2.07	-1.27	-.17

El análisis de la fiabilidad de la escala arroja una consistencia interna de .87 que podemos calificar como muy aceptable y que está dentro de los parámetros de la escala original. En cuanto a la fiabilidad de los ítems presentan en general, como se puede apreciar en la tabla 4, unos valores aceptables. De acuerdo con los resultados obtenidos y en función de los diversos índices-varianza, homogeneidad y correlación múltiple al cuadrado- puede afirmarse que los ítems de la escala tienen una razonable capacidad de discriminación. En ningún caso el porcentaje de variabilidad de los ítems explicado por la combinación lineal del resto es inferior al 42%. En este sentido, la R² de la mayoría de los ítems se sitúa entorno a .50, destacando los ítems 3 y 15 con una proporción de varianza explicada superior al 70%. Los índices de homogeneidad corregidos confirman, así mismo, que la mayoría de los ítems y el test miden el mismo constructo. Solamente

los ítems 2 y 18 presentan unos índices de homogeneidad bajos. A partir del examen de los coeficientes alpha excluido el ítem obtenidos cabría la posibilidad de plantearse eliminar algunos ítems de cara a mejorar la consistencia interna de la escala. Sin embargo está mejora sería muy leve y nos alejaría de nuestro objetivo: adaptar y evaluar la versión castellana de la escala de implicación en el trabajo de Lodhal y Kejner (1965). Finalmente los estadísticos para el total de la escala son una puntuación media de 84.3, una desviación típica de 19.93 y una varianza de 397.57. En cuanto a la media de los ítems es de 4.21, una varianza de .74, con una puntuación mínima de 2.71 y máxima de 5.38 y un rango de 2.67. Por lo que respecta a la varianza promediada de los ítems es de 3.33, con una varianza mínima, máxima y un rango de 1.67, 5.24 y 3.56 respectivamente y una varianza de las varianzas de los ítems de .75.

Tabla 4

Índices de fiabilidad de los ítems de la escala de implicación en el trabajo.

ÍTEM	Varianza si el ítem es eliminado	Índice de homogeneidad	Correlación múltiple al cuadrado	Alpha si el ítem es eliminado
(1)	351.6289	.5879	.4920	.8663
(2)	373.8666	.2527	.3444	.8787
(3)	347.9712	.7220	.7111	.8623
(4)	352.8642	.6131	.6472	.8657
(5)	348.2157	.5164	.4716	.8692
(6)	357.9304	.5832	.5553	.8671
(7)	350.5613	.5301	.4593	.8685
(8)	374.8099	.4204	.4476	.8724
(9)	364.4755	.5445	.5978	.8688

Tabla 4
(Continuación)

(10)	364.2095	.4499	.4279	.8712
(11)	359.0741	.5785	.5381	.8673
(12)	361.5190	.4192	.4984	.8726
(13)	355.6371	.4986	.6150	.8696
(14)	364.2768	.4442	.4363	.8714
(15)	356.5478	.6543	.7041	.8653
(16)	360.6715	.4910	.4326	.8699
(17)	367.0435	.3601	.4395	.8745
(18)	366.7252	.4642	.4296	.8709
(19)	370.2545	.3688	.5651	.8738
(20)	374.8434	.2305	.6753	.8798

Además del análisis de la fiabilidad de la escala completa también hemos llevado a cabo el examen de la fiabilidad de la versión reducida. Su consistencia interna es de .74, ligeramente inferior a la de la escala completa. Este resultado es lógico si se tiene en cuenta que la fiabilidad de un test depende de su longitud; es decir, del número de ítems que lo integran. El examen de los índices de fiabilidad de los ítems de la versión reducida confirman una menor capacidad de discriminación frente a la versión completa de la escala. En este sentido, únicamente el ítem 3 presenta un valor de la correlación múltiple al cuadrado superior .50, mientras que los ítems 8, 18 y 15 solamente explican una proporción de inferior varianza al 30%. Los índices de homogeneidad y el alpha si el ítems es eliminado confirman estos resultados. Por último, la

media total de la versión reducida es de 23.46, con una desviación típica de 6.29 y una varianza de 39.57. En cuanto a la media de los 6 ítems que integran la versión reducida es de 3.91, ligeramente inferior a la media de los ítems de la versión completa, con una varianza de 2.71, un rango de 2.67 y una puntuación mínima y máxima de 2.72 y 5.38 respectivamente. La media de las varianzas de los ítems es de 2.51 y la varianza de las varianzas de .21, con un rango de 1.32 y unas puntuaciones mínimas y máximas de 1.68 y 2.99.

El estudio de la estructura factorial de la escala se llevó a cabo por medio de un análisis factorial exploratorio con extracción de componentes principales y rotación varimax. Se obtienen seis dimensiones con un valor propio superior a uno

que explican el 68.6% de la varianza. El examen de la matriz rotada revela que el último factor está formado únicamente por el ítem 8 («Soy muy perfeccionista en mi trabajo»). El significado de este ítem posiblemente no se asocie en nuestra cultura con la implicación en el trabajo como consecuencia de la relación entre el nivel de desempeño en el trabajo y la autoestima, sino más bien con una característica de la personalidad del sujeto. Por lo tanto, procedimos a un nuevo análisis factorial de la escala sin este ítem obteniendo cinco dimensiones que explican el 64.7% de la varianza. De este porcentaje la varianza de la dos primeras dimensiones explican la mayor parte. El primer factor presenta un autovalor de 6.21 y explica el 32% de la varianza. El resto de factores tienen asociadas valores propios más bajos y, por lo tanto, explican porcentajes de varianza menores. Más concretamente el segundo factor explica el 12% de la varianza y el tercero, cuarto y quinto porcentajes menores al 10%. En la tabla 5 se expone la matriz factorial rotada ordenada en función del tamaño de la carga factorial, así como autovalor de cada dimensión y el porcentaje de varianza explicada por el mismo. La interpretación de estas dimensiones resulta compleja dada la falta de una orientación clara a la hora de determinar en qué factor debe posicionarse cada ítem. Creemos que, con matices, reproducen la estructura propuesta por Lodhal y Kejner (1965). En este sentido, el primer factor reflejaría la implicación en el trabajo relacionada con el impacto del desempeño sobre la autoestima del sujeto. El ítem 9 («Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo») constituye un buen ejemplo de la implicación cuyo origen son las contingencias desempeño autoestima. La segunda dimensión eva-

luaría la identificación psicológica con el trabajo. Es decir, en qué medida el trabajo constituye un elemento central en la vida del sujeto. El ítem 6 («Las cosas más importantes que me suceden tiene que ver con mi trabajo») ilustra de forma adecuada esta dimensión de la implicación en el trabajo. El tercer factor agrupa los ítems que valoran la implicación en el trabajo entendida como un deber del sujeto, como una obligación. Un buen ejemplo de este tipo de implicación lo encontramos en el ítem 16, aunque redactado de forma inversa («Evito asumir deberes y responsabilidades extra en mi trabajo»). Las dimensiones cuarta y quinta son más difíciles de interpretar. Por un lado podría plantearse que reflejan una implicación negativa en el trabajo como consecuencia de las expectativas no alcanzadas o como consecuencia de un pobre desempeño. Esta dimensión ya aparece en el trabajo de Lodhal y Kejner (1965). Por otro lado, podemos encontrarnos frente a un comportamiento diferencial de algunos ítems que generarían un factor de método. Este factor de método estaría relacionado con los ítems redactados de forma negativa o inversa que se agrupan mayoritariamente en estos factores: ítems 19 y 18 e ítems 10, 14 y 17 en la cuarta y quinta dimensión respectivamente. De cualquier modo se evidencia que la versión castellana de la escala de implicación en el trabajo presenta una estructura factorial multidimensional con al menos tres dimensiones que reflejarían la implicación en el trabajo relacionada con la contingencia desempeño autoestima, por un lado, la implicación en el trabajo en cuanto que este es un elemento central en la vida del sujeto, por otro, y la implicación en el trabajo entendida como un deber como una obligación.

Tabla 5
Matriz factorial rotada (ítems ordenados en función de la carga factorial).

ITEM	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5
(9)	.74525	.27270	.13621	-.00100	.05471
(12)	.73777	-.21453	.22899	.26211	.02560
(7)	.67367	.34769	.09264	.02551	.08510
(20)	.59647	.25878	.00041	.56198	.15717
(2)	-.01136	.76526	-.09647	-.02078	.05481
(6)	.24798	.71175	.23847	.10759	.12419
(5)	.16949	.63975	.38378	.01107	.04698
(3)	.36591	.54913	.21453	.37350	.27197
(13)	-.00927	.13914	-.74621	.36041	.09728
(15)	.52627	.06443	.67368	.00528	.16874
(1)	.39256	.16171	.59207	.03369	.18406
(16)	.03726	.02469	-.59095	.17397	.41541
(19)	-.05598	.16968	.11422	.82832	.12923
(18)	.29386	-.03888	.15688	.63156	.26054
(4)	.24627	.25209	.46057	-.54662	.08172
(10)	-.00472	.24563	.26568	-.04271	.72967
(14)	.17979	-.00949	.19588	.22047	.67134
(11)	.36088	.42671	-.14139	.26866	-.57623
(17)	-.04777	-.00872	.14075	.48650	.49943
Autovalor	6.20576	2.37836	1.57080	1.07759	1.06625
Varianza	32.7 %	12.5 %	8.3 %	5.7 %	5.6 %

El examen de la estructura factorial de la versión reducida de la escala llevado a cabo por medio del análisis factorial exploratorio muestra que está integrada por dos factores que explican el 60.9% de la varianza. El primer factor presenta un valor propio de 2.64 y da cuenta del 44% de la varianza. Este factor grupa los ítems 3, 6, 11 y 18 que, en su mayoría, reflejan en que medida el trabajo es un elemento central en la vida del sujeto; es decir, la identificación psicológica con el trabajo. El segundo factor presenta un valor propio de 1.008 y explica un 16.8% de la varianza. Su interpretación es compleja ya que agrupa los ítems 8 y 15. No obstante, nos inclinamos a pensar que correspondería a la dimensión implicación en el trabajo relacionada con las contingencias desempeño autoestima. De cualquier modo, el análisis de la estructura factorial de la versión reducida de la escala evidencia, de nuevo, la naturaleza multidimensional del constructo implicación en el trabajo.

En cuanto a la validez de constructo se evaluó por medio del análisis de las interrelaciones de la puntuación media en la escala implicación en el trabajo con las puntuaciones medias en las variables compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, apoyo organizacional e intención de abandono, que son utilizadas como criterios. La elección de estas variables como criterios se apoya en la fuerte relación que

presentan con la implicación en el trabajo. De hecho, las relaciones entre implicación en el trabajo, compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo han sido objeto de una intensa investigación. Estos tres constructos presentan una relación tan fuerte entre ellos que incluso se ha llegado a plantear nos encontramos ante un mismo constructo. No obstante, los análisis de validez discriminantes llevados a cabo demuestran que son constructos altamente relacionados pero diferentes (Brooke et al., 1988; González y De Elena, 1993; Mathieu y Farr, 1991). La percepción de apoyo organizacional, por su parte, presenta una relación positiva con la implicación en el trabajo, pero de menor intensidad que con el compromiso organizacional o satisfacción en el trabajo. Esta variable constituye uno de los antecedentes de la implicación en el trabajo entendida esta como respuesta del sujeto frente a las características de las organización y situación de trabajo (De Elena y González, 1993). Por último, también utilizamos como criterio el constructo intención de abandono conceptualizado como mediador cognitivo entre las respuestas afectivas, como implicación en el trabajo, y las respuestas conductuales del trabajador, como absentismo o rotación de personal (Abelson, 1987). En este sentido, la implicación en el trabajo presenta una moderada y negativa relación con la intención de abandono (Blau, 1986; Blau y Boal, 1987) que se sitúa alrededor de -.30 (Morrow, 1993).

Tabla 6
Correlaciones entre la implicación en el trabajo y las variables criterio.

	Compromiso organizacional	Satisfacción en el trabajo	Apoyo organizacional	Intención de abandono
Implicación en el trabajo	.53 p=.0001	.57 p=.0001	.32 p=.003	-.42 p=.0001

Los resultados obtenidos de los análisis realizados (veáse tabla 6) ponen de manifiesto que la implicación en el trabajo mantiene correlaciones estadísticamente significativas con todas las variables criterio utilizadas y del signo y magnitud esperadas. Las correlaciones entre implicación en el trabajo con el compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo son positivas, altas y muy significativas. Este resultado apoyaría la independencia del constructo implicación en el trabajo de los constructos compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo. En cuanto a la correlación entre implicación en el trabajo y percepción de apoyo organizacional es también positiva y estadísticamente significativa, aunque de menor intensidad que con el compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo tal y como se había hipotetizado. Finalmente, la relación entre la implicación en el trabajo y la intención de abandono también responde a la hipótesis planteada: relación alta y negativa. En otras palabras, a mayor implicación en el trabajo menor intención de abandono. En definitiva, los resultados obtenidos aportan evidencia empírica a favor de la validez de constructo de la escala de implicación en el trabajo.

CONCLUSIONES

El presente trabajo constituye un primer acercamiento al estudio del comportamiento de la versión castellana de la escala de implicación en el trabajo de Lodhal y Kejner (1965). No obstante y pese al carácter exploratorio del mismo pueden establecerse una serie de conclusiones sobre las características psicométricas de la escala. En primer lugar, la escala evalúa un constructo multidimensional integrado al menos por tres dimensiones: la implica-

ción en el trabajo como identificación psicológica del sujeto, la implicación en el trabajo en función de las contingencias desempeño autoestima y, la implicación en el trabajo como deber. Estas dimensiones son las mismas detectadas por los autores en la escala original. No obstante, es necesario reconocer que la ambigüedad conceptual de la escala original permanece en la adaptación (Brown, 1996; Cook et al., 1981; Elloy et al., 1995). En segundo lugar, la fiabilidad de la adaptación de la escala, tanto completa como en su versión reducida, es buena con un α de .87 y .74 respectivamente. En tercer lugar y de acuerdo con nuestros resultados creemos que la presencia de un factor de método relacionado con los ítems redactados de forma negativa o inversa podría estar distorsionando gravemente la estructura factorial de la escala. De hecho en la versión reducida no se incluye ninguno de estos ítems lo que podría explicar quizás su mayor estabilidad factorial. En cuarto lugar, las relaciones evidenciadas entre el constructo implicación en el trabajo y otros constructos como compromiso organizacional, satisfacción en el trabajo, apoyo organizacional e intención de abandono aportan evidencias a favor de la validez de constructo de la escala. Por último, de confirmarse en trabajos posteriores la multidimensionalidad de la implicación en el trabajo y de sus tres dimensiones básicas nos encontraríamos ante la misma estructura del compromiso organizacional de acuerdo con la conceptualización de Meyer y Allen (1996) en su modelo de tres componentes: afectivo, continuo y normativo. En investigaciones futuras será necesario profundizar en el análisis de las propiedades psicométricas de la versión castellana de la escala de implicación en trabajo estudiando su comportamiento en muestras de mayor tamaño y variabilidad en relación con la

edad y antigüedad en el puesto y empresa y analizando su validez discriminante frente a constructos como satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional. Así mismo, deberán investigarse y sustituirse en su caso, aquellos elementos de la escala con un comportamiento anormal evidenciados a partir de un análisis de la escala desde la teoría de la respuesta al ítem.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abelson, M.A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Allport, G.W. (1947). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52, 117-132.
- Baba, V.V. (1990). Methodological issues in modeling absence: a comparison of least squares and tobit analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75, 428-432.
- Bigoness, W.J. (1978). Correlates of faculty attitudes toward collective bargaining. *Journal of Applied Psychology*, 63, 228-233.
- 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. (1989). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy Management Review*, 12, 288-300.
- Brokner, J., Grower, S.L. y Blonder, (1988). Predictors or Survivors' job involvement following layoffs: a field study. *Journal of Applied Psychology*, 73, 436-442.
- Brooke, P.P.Jr., Russell, D.W. y Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Brown, S.P. (1996). A meta analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 2, 235-255.
- Byrne, B. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS Windows*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. y Warr, P.B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press.
- Corarelli, S.M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 69, 633-642.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Cummings, T.G. y Bigelow, J. (1976). Satisfaction, job involvement and intrinsic motivation: An extension of Lawler y Hall's factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 61, 523-525.
- De Elena, J. y González, L. (1993). Un modelo de antecedentes, correlatos y consecuentes del constructo implicación en el trabajo (Job Involvement). En L. MUNDUATE y M. BARON (Eds.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Sevilla: Eudema.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the 'Central Life Interests' of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.

Dubin, R. (1958). *The world of work*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

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

Elloy, D.F., Everett, J.E. y Flynn, W.R. (1995). Multidimensional mapping of the correlates of job involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27, 1.

Farrel, D. y Rusbult, C.E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 78-95.

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, 147.

Gechman, A.S. y Wiener, Y. (1975). Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work. *Journal of Applied Psychology*, 60, 521-523.

Gómez, J. (1996). Aportaciones de los modelos causales de estructuras de covarianza al análisis psicométrico. En J. Muñiz (Ed.): *Psicometría*. Madrid: Editorial Universitas.

González, L. (1991). Assessment of quality circles program: a causal model of psychological outcomes. V *European Congress of Psychology the Work and Organization*. Rouen, Francia.

González, L. (1995). Análisis de las relaciones causales propuestas en el modelos de las características del puesto. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Eds.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema.

González, L. (1998). Estructura factorial y propiedades psicométricas del 'Organizational Commitment Questionnaire' (OCQ). II *Congreso Iberoamericano de Psicología*. Madrid, España.

González, L. y De Elena, J. (1993). Examen de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional e implicación en el trabajo. En L. Munduate y M. Baron (Eds.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Sevilla: Eudema.

González, L. y De Elena, J. (1997). Analysis of the causal relationship among job satisfaction, organizational commitment, and job involvement. *Eighth European Congress on Work and Organizational Psychology*. Verona, Italia.

González, L. y De Elena, J. (1998). Examen de las propiedades psicométricas de la escala 'Job Involvement' de Lodhal y Kejner: datos preliminares. IV *Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Valladolid. España.

González-Roma, V., Espejo, B. y Hernández, A. (1994). Validez discriminante de dos medidas de compromiso organiza-

cional e implicación en el trabajo. *Psicológica*, 15, 343-350.

Gurin, G., Veroff, J. y Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.

Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA.; Addison Wesley.

Hall, D.T., Goodale, J.G., Rabinowitz, S. y Morgan, M.A. (1978). Effects of top down department and job change upon perceived employee behavior and attitudes: A natural field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 63, 62-72.

Herman, J.B., Dunham, R.B. y Hulin, C.L. (1975). Organizational structure, demographic characteristics and employee responses. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 206-232.

Hollenbeck, J.R., Connolly, T.F. y Rabinowitz, S. (1982). Job involvement 1977-1982: beyond the exploratory stage. *Working Paper*, Michigan State University.

Hollon, C.J. y Chesser, R.J. (1976). The relationship of personal influence dissonance to job tension, satisfaction and involvement. *Academy Management Journal*, 19, 308-314.

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

James, L.R., Gent, M.J., Hater, J.J. y Coray, K.E. (1979). Correlates of psychological influence: an illustration of the psychological climate approach to work

environment perceptions. *Personnel Psychology*, 32, 563-588.

Jans, N.A. (1982). The nature and measurement of work involvement. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 57-67.

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, 14-149.

Kanungo, R.N. (1979) The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.

Kanungo, R.N. (1981). Work alienation and involvement: problems and prospects *International Review of Applied Psychology*, 30, 1, 1-16

Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.

Keller, R.T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: a study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 4, 539-545.

Kubes, M. (1990). Discriminant validity of three measures of work attitudes. *Studia Psychologica*, 32, 149-153.

Lawler, E.E. (1992). *The ultimate advantage: creating the high involvement organization*. San Francisco: Jossey Bass.

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.

Leana, C.R. y Feldman, D.C (1990). Individual responses to job loss: empirical findings from two field studies. *Human relations*, 43, 1155-1181.

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. (1988). La involuación con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20. 137-148.

Martinez 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.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1996). *Commitment in the work place: theory, research and application*. London: Sage Publications

Morris, J.H. y Snyder, R.A. (1979). A second look at need for achievement and need for autonomy as moderators of role perception role outcome relationships. *Journal of Applied Psychology*, 64, 173-178.

Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.

Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.

Mowday, R.T., Porter, L.W. y Steers, R.M. (1980). *Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

Nesselroade, J.R. (1994). Exploratory factor analysis with latent variables and the study of processes of development change. En A. Von Eye y CC. Clogg (Eds.): *Latent variables analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Noe, R.A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457-471.

Pleffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: unleashing the power of the workforce*. Boston: Harvard Business School Press.

Priece, J.L., Dunham, R.B. y Blackburn, R.S. (1979). Social systems structure, job design, and growth need strength: a test of a congruency model. *Academy of Management Journal*, 22, 223-240.

Rabinowitz, S., Hall, D.T. y Goodale, J.G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: independent or interactive?. *Academy Management Journal*, 20, 273-281.

Rabinowitz, S. (1981). Towards a developmental model of job involvement. *International Review o Applied Psychology*, 30, 31-50.

Rabinowitz, S. y Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84. 265-288.

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.

Saleh, S.D. y Hosek, J. (1976). Job involvement: concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.

Schmitt, N., Coyler, B.W., Rauschenberger, J. y White, J.K. (1979). Comparison of early retirees and non-retirees. *Personnel Psychology*, 32, 327-340.

Schuler, R.S., Aldag, R.J. y Brief, A.P. (1977). Role conflict and role ambiguity: a scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20, 111-128.

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.

Steel, R. P. y Rentsch, J.R. (1997). The dispositional model of job attitudes revisited: findings of a 10 years study. *Journal of Applied Psychology*, 82, 873-879.

Tomás, I. y Espejo, B. (1994). La medición del compromiso organizacional. En V.González-Romá (Ed.): *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*. Valencia: Nau Libres.

Vroom, V.H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.

White, J.K. (1978). Generalizability of individual difference moderators of the participation in decision making employee response relationship. *Academy Management Journal*, 21, 36-43.

Wiener, Y. y Vardi, Y. (1980). Relationship between job, organization, an career commitment and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.

Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. y Smith, P.C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.

ANEXO: Versión castellana del «Job Involvement» de Lodhal y Kejner (1965)

A continuación aparece un conjunto de frases que expresan opiniones sobre su trabajo. Indique en qué medida está usted de acuerdo con las mismas. Señale su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase, basándose en la siguiente escala:

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1	2	3	4	5	6	7
Fuerte Desacuerdo	Moderado Desacuerdo	Ligero Desacuerdo	En duda	Ligero Acuerdo	Moderado Acuerdo	Fuerte Acuerdo

- Me quedaría tiempo extra en el trabajo para terminar algo pendiente, aunque no me pagasen por ello.
- Se puede saber lo buena que es una persona por lo bien que hace su trabajo.
- Las mayores satisfacciones en mi vida provienen de mi trabajo.
- Para mí, el tiempo en el trabajo pasa volando.
- Habitualmente, suelo llegar al trabajo un poco antes para tener las cosas preparadas.
- Las cosas más importantes que me suceden tiene que ver con mi trabajo.
- A veces permanezco despierto en la cama por la noche pensando en el trabajo del día siguiente.
- Soy muy perfeccionista en mi trabajo.
- Me siento deprimido cuando fallo en algo relacionado con mi trabajo.
- Tengo otras actividades más importantes que mi trabajo.
- Vivo, como y respiro para mi trabajo.
- Probablemente seguiría trabajando aunque no necesitase dinero.
- Muy a menudo me apetece quedarme en casa en lugar de ir a trabajar.
- Para mí, mi trabajo es sólo una pequeña parte de lo que soy.
- Estoy muy implicado personalmente en mi trabajo.
- Evito asumir deberes y responsabilidades extra en mi trabajo.
- Antes era más ambicioso con respecto a mi trabajo de lo que soy ahora.
- La mayoría de las cosas de la vida son más importantes que el trabajo.
- Antes solía preocuparme más por mi trabajo, pero ahora hay otras cosas más importantes para mí.
- A veces me gustaría «tirarme de los pelos» por los errores que cometo en el trabajo.