

IMPLICACIÓN CON EL TRABAJO EN LA INVESTIGACIÓN CONTEMPORÁNEA: ACTUALIZACIÓN Y ESTADO DEL ARTE

Salessi, Solana

IMPLICACIÓN CON EL TRABAJO EN LA INVESTIGACIÓN CONTEMPORÁNEA: ACTUALIZACIÓN Y ESTADO DEL ARTE

Papeles del Psicólogo, vol. 40, núm. 1, 2019

Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, España

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77858209006>

DOI: <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2882>

IMPLICACIÓN CON EL TRABAJO EN LA INVESTIGACIÓN CONTEMPORÁNEA: ACTUALIZACIÓN Y ESTADO DEL ARTE

JOB INVOLVEMENT IN CURRENT RESEARCH: UPDATE AND STATE OF THE ART

Solana Salessi

Universidad Nacional de Rafaela, Argentina

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas,

CONICET, Argentina

solanasalessi@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2882>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77858209006>

Recepción: 28 Marzo 2018

Aprobación: 27 Septiembre 2018

RESUMEN:

El presente trabajo proporciona una revisión sistemática de la investigación empírica contemporánea sobre implicación con el trabajo. Se examinaron bases especializadas obteniéndose 65 estudios correspondientes al período enero 2008- enero 2018. Los hallazgos más relevantes indican que: (a) predomina la concepción de Kanungo; (b) variables ligadas a la cultura, clima organizacional y diseño del puesto son los antecedentes más explorados; (c) diversas actitudes y comportamientos positivos son correlato de la implicación con el trabajo y; (d) prevalecen investigaciones *ex post facto* transversales, de origen asiático y norteamericano, ejecutados sobre muestras de trabajadores de distintos ramos y profesiones. El artículo concluye con algunas consideraciones finales y sugerencias para futuros estudios sobre la temática.

PALABRAS CLAVE: implicación, trabajo, psicología organizacional positiva, revisión sistemática..

ABSTRACT:

The present work provides a systematic review on the current empirical research on job involvement. Specialized databases were examined, with 65 studies being obtained, corresponding to the period January 2008-January 2018. The most relevant findings indicate that: (a) Kanungo's conception predominates; (b) variables linked to culture, organizational climate, and job design are the most explored antecedents; (c) positive attitudes and behaviors are outcomes of job involvement, and; (d) *ex post facto* and transversal research of Asian and North American origin prevails, carried out on samples of employees from different activities and professions. The article concludes with some final considerations and suggestions for future studies on the subject.

KEYWORDS: involvement, job, positive organizational psychology, systematic review..

Las actitudes laborales constituyen un capítulo fundamental en la literatura organizacional, ocupando una posición destacada en la agenda científica contemporánea. Las investigaciones desarrolladas durante el último siglo demuestran que, tanto la productividad de las organizaciones como el bienestar de sus miembros están íntimamente relacionados a las actitudes que éstos desarrollen (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Entre éstas, la implicación en el trabajo (del inglés *job involvement*) destaca como una de las más trascendentes.

Su relevancia se asienta en las numerosas evidencias que demuestran los beneficios de la implicación, tanto para las organizaciones como para los propios trabajadores. En este sentido, contar con empleados consustanciados con sus trabajos supone para las organizaciones disponer de miembros emocionalmente más comprometidos, dedicados, perseverantes, motivados intrínsecamente, proactivos y dispuestos a realizar esfuerzos extraordinarios para alcanzar los objetivos e incrementar su desempeño. Para los empleados, en tanto, la implicación en el trabajo conduce a mayores niveles de bienestar subjetivo, satisfacción laboral, satisfacción con la vida y enriquecimiento entre las esferas del trabajo y la familia (Akhtar, Nadir, & Nadir,

2016; Bholane, 2016; Konradt & Garbers, 2016; Salessi & Omar, 2018; Scrima, Lorito, Parry, & Falgares, 2014).

Si bien pueden rastrearse algunas referencias a este constructo en la literatura psicológica y sociológica de principios del siglo XX (Allport, 1943; Dubin, 1956), la investigación cobró impulso de la mano de Lodahl y Kejner (1965). Hacia 1980 alcanzó su cénit, siendo relegada a una posición periférica durante los años subsiguientes. Con el advenimiento de la psicología organizacional positiva recobró la atención de los académicos, manteniéndose una producción constante y sostenida desde el año 2000 a la fecha (Judge et al., 2017).

Sin embargo, este renovado interés encontró un panorama signado por la ausencia de una perspectiva conceptual unificada, la proliferación indiscriminada de términos y, una sucesión de escalas y cuestionarios que, lejos de enriquecer, entorpecieron el progreso de la investigación. Como correlato de tales contradicciones y desavenencias, los determinantes y consecuencias de la implicación también se convirtieron en objeto de debate. Frente a este panorama es lícito preguntarse: ¿cuál es la conceptualización a la que adscriben los investigadores contemporáneos?; ¿cómo es operacionalizado el constructo? y; ¿cuáles son los principales antecedentes y resultados según los estudios actuales? Adicionalmente, indagar algunas características de la producción científica reciente (por ejemplo, diseños metodológicos prevalentes, países con mayor productividad, etc.) puede aportar información útil para orientar la investigación venidera.

El presente artículo intenta responder tales interrogantes a través de una investigación documental encuadrada en los lineamientos de la revisión bibliográfica sistemática (Perestelo-Pérez, 2013). Enmarcada en esta estrategia metodológica, este trabajo realiza un relevamiento de una porción de la producción científica reciente, siendo sus objetivos: (a) determinar la perspectiva conceptual-operacional predominante en los estudios actuales; (b) identificar las variables que actúan como antecedentes y consecuencias de la implicación en el trabajo; y (c) establecer las características principales de las investigaciones hasta aquí desarrolladas. No obstante, antes de responder a estos objetivos es pertinente realizar algunas consideraciones previas.

IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO: DE LA AMBIGÜEDAD CONCEPTUAL A SU ESTATUTO COMO CONSTRUCTO INDEPENDIENTE

En sus orígenes, la investigación sobre implicación ha estado atravesada por una notable ambigüedad, siendo posible identificar la coexistencia de cuatro conceptualizaciones diferentes, a saber: (a) su comprensión en términos del lugar prominente que el trabajo ocupa en la vida de la persona (Dubin, 1955; Guion, 1958); (b) su equiparación a la participación del empleado en su trabajo (Allport, 1943; Bass, 1965); (c) su concepción como el grado de importancia que el desempeño laboral tiene para el autoconcepto y la autoestima del sujeto (French & Kanh, 1962; Lodahl & Kejner, 1965) y; (d) su definición en los términos de un estado cognitivo de identificación psicológica con el trabajo realizado (Brooke, Russell, & Price, 1988; Kanungo, 1982; Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994).

Si bien las cuatro conceptualizaciones mencionadas comparten como común denominador la relevancia del trabajo, la primera alude al grado de importancia atribuido al trabajo en general en comparación con otras esferas de la vida, tales como la familia, el ocio, la religión y la comunidad (Dubin, 1955; Guion, 1958). Contrariamente, en las restantes concepciones la implicación se encuentra circunscripta al trabajo particular y específico desarrollado por el individuo (Allport, 1943; Lodahl & Kejner, 1965; Kanungo, 1982). Del mismo modo, mientras que en la segunda conceptualización (Allport, 1943; Bass, 1965) la implicación es entendida en términos estrictamente conductuales (vale decir, como el grado de autonomía para tomar decisiones e influir positivamente en la estrategia y en los resultados de la organización); en las dos últimas en énfasis recae en los aspectos evaluativos. No obstante, mientras que una subraya componentes emocionales como la autoestima (Lodahl & Kejner, 1965); la otra acentúa la faceta cognitiva del constructo (Kanungo, 1982).

La ambigüedad conceptual y el “exceso” de significados atribuidos inicialmente al término fueron motivo de críticas y cuestionamientos. En efecto, diversos autores (Blau, 1985; Kanungo, 1982) objetaron que la conceptualización de la implicación como participación en el trabajo presenta cierta redundancia con los conceptos de autonomía (del inglés *work autonomy*) y liderazgo participativo. Del mismo modo, concebirla como el grado de importancia otorgado al trabajo resulta en una insoslayable superposición con el constructo “centralidad del trabajo”. De aquí que tales concepciones no hayan prosperado como conceptualizaciones válidas, siendo prácticamente relegadas de la literatura específica a partir de 1980 (Brown, 1996).

Con miras a precisar qué es y qué no es la implicación en el trabajo Kanungo (1982) introdujo el constructo *work involvement*; concepto que fue recogido en la literatura en español bajo la denominación de “implicación hacia el trabajo”. Desde la perspectiva del autor, mientras la implicación hacia el trabajo representa una creencia normativa culturalmente determinada sobre la importancia del trabajo en general; la implicación en el trabajo es una creencia descriptiva basada en la capacidad de un trabajo en particular (el actual) para satisfacer las necesidades más importantes del individuo.

Además de este constructo, se ha advertido (Morrow, 1983) que otros conceptos que integran el entramado nomológico de la psicología organizacional (particularmente, los referidos al compromiso) también podrían ser objeto de controversia. Tal es el caso, por ejemplo, de los conceptos de pasión por el trabajo, *engagement*, *flow* y compromiso organizacional.

El término pasión describe una fuerte inclinación hacia una actividad (en este caso, el trabajo) que genera placer y que se considera importante, siendo su nota distintiva la internalización de ésta en el self (Vallerand, 2015). Aun cuando tanto en la pasión como en la implicación el trabajo ocupe un lugar prominente en la vida de la persona, en la implicación no se erige necesariamente como un componente de su identidad personal (Brooke et al., 1988; Kanungo, 1982); condición que sí es determinante en el caso de la pasión.

El *engagement* describe un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, siendo sus principales características el vigor, la dedicación y la absorción en la tarea (Bakker & Schaufeli, 2014). Si bien *engagement* e implicación comparten su naturaleza motivacional, el *engagement* constituye un estado relativamente transitorio que oscila diariamente al ritmo de las experiencias laborales; situación que no se comprueba en la implicación, la que se encuentra libre del influjo de los pormenores cotidianos (Salessi & Omar, en prensa).

El *flow*, en tanto, constituye una experiencia a corto plazo caracterizada por la inmersión absoluta en el trabajo, emociones positivas y experiencias de disfrute (Bakker, 2008). Al igual que la implicación, el *flow* presupone experiencias de placer, motivación e interés por la tarea, independientemente de los resultados derivados de la participación en ella. No obstante, en el *flow* la actividad laboral no es necesariamente significativa en la vida de la persona constituyendo, además, una experiencia temporal emergente de la interacción con la tarea y circumscripita al tiempo que insuma la misma (Salessi & Omar, en prensa).

Finalmente, el compromiso alude un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con su organización, y que tiene repercusiones en su decisión de mantener o no su condición de miembro de ésta. Se trata de una relación que se define por el deseo, la necesidad y/o la obligación de permanecer en ella (Meyer, Chris, & Maltin, 2015). Mientras que el compromiso se refiere expresamente a los lazos que se establecen con la organización; la implicación en el trabajo atañe al vínculo de la persona con su trabajo, independientemente de la organización en la que lo ejerza. En efecto, se ha comprobado que el compromiso tiene a ser una consecuencia de la implicación, antes que un determinante de ésta (Hallberg & Schaufeli 2006; Scrima et al., 2014).

Más allá de las diferencias teóricas, la unicidad e independencia de la implicación en el trabajo se encuentra avalada por la evidencia empírica. En este sentido, por ejemplo, un reciente estudio (Salessi & Omar, en prensa) ha demostrado que los constructos pasión por el trabajo, *flow* e implicación en el trabajo cumplen el criterio de validez discriminante, desde el momento que sus respectivas mediciones son empíricamente únicas, y que cada uno de ellos representa un fenómeno que los otros constructos no capturan. En la misma

línea se han pronunciado numerosos estudios (Brooke et al., 1988; Hallberg & Schaufeli 2006; Mathieu & Farr, 1991; Scrima et al., 2014) que han analizado las vinculaciones entre implicación, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Paralelamente, numerosas evidencias dan cuenta de la validez predictiva e incremental atribuible a la implicación. En este sentido, por ejemplo, se ha demostrado que la implicación en el trabajo explica tanto la efectividad en el desempeño, como la ejecución de conductas de ciudadanía organizacional, más allá del nivel de satisfacción laboral y de la ética del trabajo, respectivamente (Rotenberry & Moberg, 2007; Whiteoak, 2015). En conjunto, tales hallazgos demuestran contundentemente que la implicación constituye un constructo teórico y empíricamente distinguible de otros conceptos similares.

LA ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO: ¿UNA O VARIAS DIMENSIONES?

Al igual que su conceptualización, la estructura factorial de la implicación también fue motivo de controversia, adjudicándosele simultáneamente una estructura uni y multidimensional, tal como lo indican la sucesión de escalas y cuestionarios diseñados para medir el constructo (Blau, 1985).

Entre los defensores de la naturaleza multidimensional de la implicación se destacan Lodahl y Kejner (1965); autores de uno de los instrumentos más populares para medir el constructo. Sin embargo, aun cuando tales autores concluyeron que la implicación es un constructo compuesto al menos por tres dimensiones, nunca se pronunciaron al respecto. Estudios posteriores concluyeron que las dimensiones contempladas por estos autores podían estar referidas a la identificación psicológica, a las contingencias desempeño-autoestima y al deber (González & De Elena, 1999). No obstante, análisis factoriales ejecutados sobre diversas muestras de trabajadores por los propios autores y por investigaciones posteriores (Cummings & Bigelow, 1976; Lawler & Hall, 1970; Lodahl & Kejner, 1965) arrojan resultados diferentes, poniendo en jaque la estabilidad de la estructura multidimensional de la implicación.

Frente a este panorama, diversos autores (Blau, 1985; Brown, 1996; Kanungo, 1982; Paterson & O'Driscoll, 1990; Paullay et al., 1994; Ramsey, Lassak, & Marshall, 1995; Reeve & Smith, 2001) alzaron sus voces cuestionando la supuesta dimensionalidad del constructo. Subrayaron que en la perspectiva de Lodahl y Kejner (1965) subyacen tres errores fundamentales, a saber: (a) la concepción de la implicación como un estado emocional y cognitivo al mismo tiempo; (b) su operacionalización a través de indicadores que resultan más pertinentes para la motivación intrínseca y; (c) la equiparación de los conceptos de implicación en el trabajo e implicación hacia el trabajo.

Enrolado en la perspectiva unidimensional, Kanungo (1982) desarrolló un nuevo instrumento de medida: el Cuestionario de Implicación en el Trabajo. Los análisis factoriales ejecutados condujeron a conservar una solución unifactorial conformada por 10 ítems, con elevada consistencia interna y confiabilidad test-retest ($\alpha = .82$; $r = .86$). La evidencia empírica demuestra que este instrumento constituye una herramienta idónea para evaluar el constructo. Su principal valor añadido frente a otras escalas para medir el constructo quizás sea el hecho de constituir una operacionalización “pura” de la implicación como identificación psicológica (Blau, 1985; Paterson & O'Driscoll, 1990; Paullay et al., 1994; Reeve & Smith, 2001). De este modo, logra sortear los problemas de validez con los que tuvo que lidiar la investigación de la implicación en sus orígenes.

MÉTODO

Diseño

La presente investigación se enmarca en los lineamientos de la revisión bibliográfica sistemática (Perestelo-Pérez, 2013), tratándose de un estudio exploratorio-descriptivo retrospectivo (Ato, López, & Benavente, 2013).

Procedimiento

Para la ejecución de este estudio se siguieron los lineamientos de la declaración PRISMA (Perestelo-Pérez, 2013) para revisiones sistemáticas. La Figura 1 presenta la secuencia de búsqueda y selección de los estudios analizados.

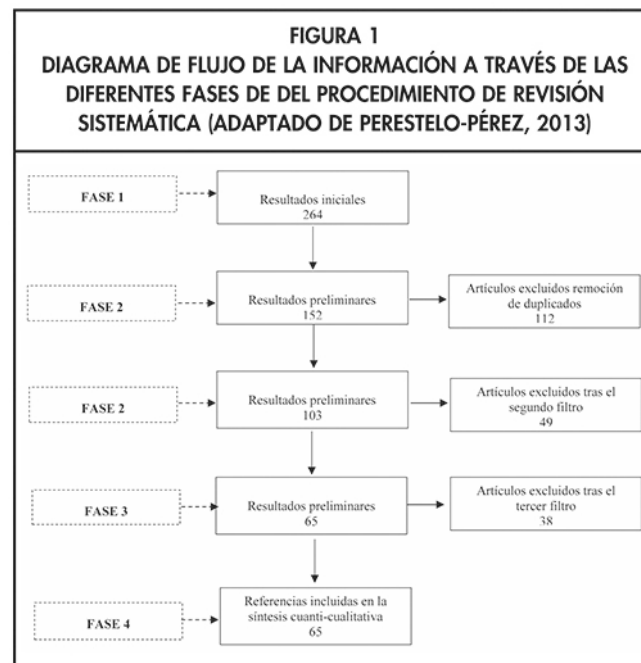


FIGURA 1
DIAGRAMA DE FLUJO DE LA INFORMACIÓN A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES FASES DE DEL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN SISTEMÁTICA (ADAPTADO DE PERESTELO-PÉREZ, 2013)
ADAPTADO DE PERESTELO-PÉREZ, 2013

Fase 1: selección de bases de datos. Se consultaron las bases de datos específicas PsycINFO, PsycARTICLES, Psychology and Behavioral Sciences Collection, PsicArticles, Psicodoc, y las bases multidisciplinarias Academic Search Premier y Scielo. La ecuación de búsqueda se constituyó a partir de los términos “job involvement” NOT “work involvement”, NOT “employee involvement”, NOT “employee engagement”, habida cuenta que éstos últimos no constituyen descriptores precisos del objeto de estudio aquí abordado. La búsqueda abarcó la investigación publicada entre enero del año 2008 y enero del año 2018. La decisión sobre la temporalidad obedeció al hecho que otras publicaciones (Brown, 1996; Klein, Becker, & Meyer, 2009) ya han analizado gran parte de la producción científica previa. Sólo se consideraron artículos

en revistas académicas, prescindiendo de libros y capítulos, tesis doctorales, revistas de divulgación científica, diarios y publicaciones comerciales.

Fase 2: filtrado de los resultados iniciales. Los resultados iniciales fueron exportados al paquete informático EndNote X.7 para su procesamiento. En primer lugar, se realizó un filtro orientado a identificar resultados duplicados. Los artículos resultantes fueron examinados a partir de la información contenida en los campos título, resumen, palabras clave, tipo de artículo, fecha de publicación y lenguaje. Producto de este análisis se realizó un segundo proceso de filtrado, excluyendo informes breves, conferencias, actas de congresos, cartas, ensayos, y trabajos escritos en idiomas diferentes al inglés, español o portugués.

Fase 3: análisis de resultados preliminares. Los artículos restantes fueron analizados cualitativamente. Los criterios de inclusión adoptados en esta instancia se establecieron con base en cuatro ejes: (a) tipo de participantes (trabajadores de diversos rubros y actividades, con o sin relación de dependencia); (b) tipo de estudios (trabajos empíricos); (c) tipo de medidas (instrumentos de evaluación validados y con evidencias de confiabilidad); (d) tipo de diseños (estudios experimentales y no experimentales, enmarcados en la estrategia asociativa-explicativa, transversales o longitudinales). Asimismo, producto de este análisis se eliminaron publicaciones que, aun teniendo entre sus descriptores, títulos y resúmenes el término “job involvement” versaban sobre constructos conceptual y empíricamente diferentes (por ejemplo, compromiso organizacional, identificación organizacional, motivación laboral, arraigo en el trabajo, prácticas organizacionales de implicación, entre otros).

Fase 4: síntesis cuanti-cualitativa. Las 65 publicaciones resultantes de los procesos de filtrado fueron analizadas con miras a responder los objetivos propuestos. Con tal propósito se generó una base de datos con las siguientes categorías: (a) autoría y año de publicación; (b) diseño (c); participantes; (d) país donde se desarrolló la investigación y; (f) conceptualización/operacionalización del constructo. Dicha información se presenta en la Tabla 1.

<p> TABLA 1 ESTUDIOS QUE INTEGRAN EL PORTFOLIO BIBLIOGRÁFICO ANALIZADO (N = 65) </p>				
Autores/Año	Tipo de Estudio	Participantes	País	Conceptualización/ Operacionalización
González & Rivarés (2018)	Cuasiexperimental	76 trabajadores temporarios	España	Kanungo (1982)
Mikkelsen & Olsen (2018)	Expo facto transversal	9.162 trabajadores de la salud	Noruega	Dye (1996)
Wang, Lin, & Liang (2017)	Expo facto transversal	800 docentes	Taiwán	Kanungo (1982)
Hermawati & Mas (2017)	Expo facto transversal	224 empleados	Nigeria	Lodahl & Kejner (1965)
Tan & Chou (2017)	Expo facto longitudinal	21 consejeros escolares	Singapur	Lodahl & Kejner (1965)
Welbourne & Sorial (2017)	Expo facto transversal	250 empleados	Estados Unidos	Lodahl & Kejner (1965)
Kabat-Farr, Walsh, & McGonagle (2017)	Expo facto transversal	n: 399 empleados industriales n: 192 cuidadores infantiles	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Akhtar, Nadir, & Nadir (2016)	Expo facto transversal	100 empleados bancarios	India	Singh (1984)
Huang, Ahlstrom, Lee, Chen, & Hsieh (2016)	Expo facto transversal	501 empleados y gerentes	Taiwán	Kanungo (1982)
Lambert, Minor, Wells, & Hogan (2016)	Expo facto transversal	160 trabajadores carcelarios	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Shrestha & Rajan (2016)	Expo facto transversal	229 empleados	Nepal	Lodahl & Kejner (1965)
Konradt & Garbers (2016)	Expo facto longitudinal	460 empleados	Alemania	Kanungo (1982)
Rana, Malik, & Hussain (2016)	Expo facto transversal	250 estudiantes de posgrado	Pakistán	Kanungo (1982)

TABLA 1
ESTUDIOS QUE INTEGRAN EL PORTFOLIO BIBLIOGRÁFICO ANALIZADO (N = 65)

Autores/Año	Tipo de Estudio	Participantes	País	Conceptualización/ Operacionalización
Mei-Ling & Shu-Chen (2016)	Expo facto transversal	472 enfermeras	Taiwán	Kanungo (1982)
Alta & Khan (2016)	Expo facto transversal	494 docentes	Pakistán	Kanungo (1982)
Sulander et al. (2016)	Expo facto transversal	446 enfermeras	Finlandia	Kanungo (1982)
Lambert, Qureshi, Klahm, Smith, & Frank (2016)	Expo facto transversal	827 policías	India	Kanungo (1982)
Alammar, Alamrani, Alqahtani, & Ahmad (2016)	Expo facto transversal	558 enfermeras	Arabia Saudita	Kanungo (1982)
Srivastava, Tiwari, & Srivastava (2016)	Expo facto transversal	361 docentes	India	Paullay et al. (1994)
Shantz, Arevshatyan, Alfes, & Bailey (2016)	Expo facto longitudinal	414 empleados	Reino Unido	Lodahl & Kejner (1965)
Fu (2015)	Expo facto transversal	385 docentes	Taiwán	Kanungo (1982)
Lin & Hsu (2015)	Expo facto transversal	150 empleados	Taiwán	Kanungo (1982)
Nesje (2015)	Expo facto transversal	160 enfermeras	Noruega	Kanungo (1982)
Birdie & Jain (2015)	Expo facto transversal	100 teletrabajadores	India	Singh (1984)
Rahati, Arani, Adib-Hajbaghery, & Rostami (2015)	Expo facto transversal	160 empleados	Turquía	Lodahl & Kejner (1965)
Hassan (2014)	Expo facto transversal	764 empleados públicos	Estados Unidos	Paullay et al. (1994)
Scrima, Lorito, Parry, & Folgares (2014)	Expo facto transversal	405 trabajadores	Italia	Kanungo (1982)
Zhang (2014)	Expo facto transversal	1.110 trabajadores	China	Kanungo (1982)
Zapiotis, Constanti, & Theocharous (2014)	Expo facto longitudinal	1.500 empleados hoteleros	Chipre	Kanungo (1982)
Maden (2014)	Expo facto transversal	252 empleados de finanzas	Turquía	Lodahl & Kejner (1965)
Jayawardana, O'Donnell, & Jayakody (2013)	Expo facto transversal	155 gerentes	India	Lodahl & Kejner (1965)
Sheikh, Newman, & Al Azzeh (2013)	Expo facto transversal	229 empleados	Emiratos Árabes	Kanungo (1982)
Lambert, Hogan, Cheeseman, & Barton-Bellessa (2013)	Expo facto transversal	200 trabajadores carcelarios	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Kang (2013)	Expo facto transversal	1012 empleados hoteleros	China	Kanungo (1982)
Craig, Allen, Reid, Riemenschneider, & Armstrong (2013)	Expo facto transversal	109 empleados del sector tecnológico	Estados Unidos	Blau (1985)
van Treuer, McHardy, & Earl (2013)	Expo facto transversal	105 empleados	Australia	Maos (1994)
Lin (2013)	Expo facto transversal	655 médicos de emergencia	Taiwán	Kanungo (1982)
Lin, Wang, & Wang (2013)	Expo facto transversal	258 empleados	Taiwán	Reeve & Smith (2001)
Takeuchi & Takeuchi (2013)	Expo facto transversal	1052 trabajadores del sector servicios	Japón	Lodahl & Kejner (1965)
Cheng, Yen, & Chen (2012)	Expo facto transversal	210 soldados	Taiwán	Kanungo (1982)
Lambert & Paoline (2012)	Expo facto longitudinal	1.062 empleados carcelarios	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Paoline & Lambert (2012)	Expo facto longitudinal	1.062 empleados carcelarios	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Singh & Sarkar (2012)	Expo facto transversal	401 docentes mujeres	India	Lodahl & Kejner (1965)
Lawrence & Kacmar (2012)	Expo facto transversal	134 empleados	Estados Unidos	Lodahl & Kejner (1965)
Feldt, Hyonen, Oja-Lipasti, Kinnunen, & Salmela-Aro (2012)	Expo facto longitudinal	120 empleados	Finlandia	Kanungo (1982)
Ting (2011)	Expo facto transversal	275 docentes	Taiwán	Kanungo (1982)
Wickramasinghe & Wickramasinghe (2011)	Expo facto transversal	616 empleados de comercio	India	Vroom (1960)
Whitaker (2011)	Expo facto transversal	202 diácos empleado-supervisor	Estados Unidos	Lodahl & Kejner (1965)
Lin, Jeng, & Wang (2011)	Expo facto transversal	593 docentes	Taiwán	Vroom. (1964)
Wittmer & Martin (2011)	Expo facto transversal	2.056 empleados	Estados Unidos	Reeve & Smith (2001)
Kaplan et al. (2010)	Expo facto longitudinal	369 trabajadores de la salud	Finlandia	Lodahl & Kejner (1965)
De Cuyper et al. (2010)	Expo facto transversal	n: 727 trabajadores finlandeses n: 516 trabajadores belgas	Finlandia Bélgica	Kanungo (1982)
Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker (2010)	Expo facto transversal	160 trabajadores carcelarios	Estados Unidos	Kanungo (1982)
Blanch & Aluja (2010)	Expo facto longitudinal	270 ingenieros	España	Kanungo (1982)
Stoner & Gallagher (2010)	Expo facto longitudinal	126 empleados	Estados Unidos	Lodahl & Kejner (1965)
Zhao & Namasiyayam (2009)	Expo facto transversal	87 estudiantes universitarios	China	Reeve & Smith (2001)
Katrinli, Atabay, Gunay, & Guneri (2009)	Expo facto transversal	148 trabajadores de salud	Turquía	Kanungo (1982)
Liu, Wang, Zhan, & Shi (2009)	Expo facto transversal	37 empleados	China	Kanungo (1982)
Lambert, Hogan, Barton, & Elechi (2009)	Expo facto transversal	271 empleados carcelarios	Estados Unidos	Lawler & Hall (1970)
Chen & Chiu (2009)	Expo facto transversal	323 empleados	Taiwán	Lodahl & Kejner (1965)
Hsieh, Pearson, & Kline (2009)	Expo facto transversal	295 gerentes de hotel	Estados Unidos	Lodahl & Kejner (1965)
López-Araújo, Osca-Segovia, & Rodríguez Muñoz (2008)	Expo facto transversal	779 militares	España	Lodahl & Kejner (1965)
Katrinli, Atabay, Gunay, & Guneri (2008)	Expo facto transversal	148 trabajadores de la salud	Turquía	Kanungo (1982)
Reid, Riemenschneider, Allen, & Armstrong (2008)	Expo facto transversal	109 empleados públicos	Estados Unidos	Blau (1985)
Chughtai (2008)	Expo facto transversal	208 docentes	Pakistán	Lodahl & Kejner (1965)

TABLA 1
ESTUDIOS QUE INTEGRAN EL PORTFOLIO
BIBLIOGRÁFICO ANALIZADO (N = 65) (Continuación)

RESULTADOS

Conceptualización/operacionalización de la implicación en el trabajo

Del análisis de las investigaciones seleccionadas se desprende que, de las cuatro conceptualizaciones mencionadas sólo dos se mantienen plenamente vigentes en la investigación contemporánea. Por un lado, aquella que subraya la importancia del trabajo para el autoconcepto y la autoestima del sujeto, cuyos principales exponentes son Lodahl y Kejner (1965). Por otro lado, aquella que concibe a la implicación como un estado cognitivo de identificación psicológica (Kanungo, 1982). Esta última, a su vez, destaca como la concepción conceptual y operacional más prevalente. En efecto, un examen pormenorizado de los artículos muestra que el 49% de los estudios empíricos revisados han utilizado el Cuestionario de Implicación en el trabajo (Kanungo, 1982); el 28% la Escala de Implicación Laboral (Lodahl & Kejner, 1965) en sus versiones

original o abreviada y; el 23% restante ha recurrido a otros instrumentos, entre los cuales se encuentran, por ejemplo, la subescala de implicación laboral del Cuestionario de Medioambiente Laboral (Moss, 1994).

Antecedentes de la implicación en el trabajo: variables situacionales vs diferencias individuales

Desde los estudios pioneros la implicación ha sido concebida o bien como una actitud arraigada en las disposiciones más estables de la personalidad (Lodahl & Kejner, 1965); o bien como una actitud sujeta a la influencia del contexto (Kanungo, 1982). Con base en esta clasificación, se reseñan a continuación los principales factores explicativos. Como puede observarse, del análisis del portfolio bibliográfico se desprende que los expertos se han concentrado mayoritariamente en explorar el rol predictor de las variables situacionales.

Variables situacionales. En lo que hace a las conductas del supervisor inmediato, la evidencia indica que tanto el estilo de liderazgo adoptado, como el apoyo brindado constituyen las variables más significativas. En este sentido, se ha informado que (Cheng et al., 2012; Rana et al., 2016) los estilos transaccional y transformacional impactan positivamente sobre esta actitud. Asimismo, en comparación al apoyo proporcionado por compañeros de trabajo, amigos y familiares; el apoyo proveniente del supervisor ha mostrado ser la variable más influyente sobre la varianza de la implicación (Lambert et al., 2016).

Las prácticas y valores organizacionales también desempeñan una posición destacada como predictores, siendo numerosos los hallazgos que indican que procedimientos claros y formalizados, canales de comunicación abiertos y prácticas de gerenciamiento focalizadas en el alto rendimiento redundan en mayor implicación (Huang et al., 2016; Lambert et al., 2017).

En línea con los estudios precursores, las investigaciones contemporáneas (Akinbobola & Bamigbola, 2017; De Cuyper et al., 2010; Hassan, 2014; Lambert & Paoline, 2012) ratifican el efecto positivo que aspectos tales como la autonomía para llevar a cabo las funciones asignadas, la variedad de habilidades requeridas en su ejecución, la significatividad otorgada a la tarea y la retroalimentación permanente tienen sobre la implicación en el trabajo. Al mismo tiempo, destacan la influencia negativa de las percepciones de estrés de rol, señalando que las expectativas contradictorias, la ambigüedad y la sobrecarga constituyen obstáculos para la implicación de los trabajadores.

Variables disposicionales. Entre las características individuales que han sido objeto de estudio, las competencias emocionales y los recursos psicológicos parecen ser las que mayor atención han concentrado (Fu, 2015; Lin & Hsu, 2015; Shrestha & Rojan, 2016). En este sentido, la evidencia indica que la inteligencia emocional predice positivamente la implicación en el trabajo; que las actuaciones superficiales y profundas tienen un impacto diferencial sobre esta actitud, siendo positivo sólo para las últimas y; que el capital psicológico emerge como un predictor altamente significativo, explicando alrededor del 40% de la variabilidad de la implicación en el trabajo.

Consecuencias de la implicación laboral: desempeño organizacional vs bienestar individual

La investigación preliminar no ha podido establecer concluyentemente el ordenamiento causal entre implicación, desempeño y satisfacción laboral (Brown, 1996), subsistiendo interrogantes respecto a qué rol desempeña con relación a éstas y otras variables organizacionalmente relevantes. El examen de los estudios seleccionados indica que la investigación actual ha retomado los intereses de los estudios pioneros, al tiempo que ha profundizado el conocimiento analizando su impacto sobre otras variables clave. A continuación,

se reseñan las principales consecuencias de la implicación en el trabajo. Las mismas han sido clasificadas en función de su referencia al desempeño intra/ extra-rol, o al bienestar y satisfacción del empleado.

Desempeño intra y extra-rol. En lo que hace al desempeño intra-rol, la evidencia empírica más reciente (Hermawati & Mas, 2017; Jayawardana et al., 2013) coincide en señalar que éste se encuentra influenciado significativa y positivamente por el nivel de implicación de los trabajadores. Del mismo modo, diversos estudios demuestran que la implicación se relaciona con diversos comportamientos que exceden los prescritos, tales como proactividad, innovación y ciudadanía organizacional (Singh, & Sarkar, 2012; Zhang, 2014). En la misma línea, diversos estudios comprueban que mayor identificación y compromiso con la organización, y menores intenciones de desvincularse de ésta constituyen resultados directos de la implicación (Katrinli et al., 2009; Scrima, et al., 2014; Zopiatis et al., 2014).

Bienestar y satisfacción. En lo que respecta al impacto de la implicación en el trabajo sobre la salud y bienestar de los trabajadores, la literatura actual subraya que la implicación se asocia negativamente al estrés laboral y al burnout (López-Araújo, Osca-Segovia, & Rodríguez Muñoz, 2008; Paoline & Lamber, 2012). Al mismo tiempo, se ha demostrado (Akhtar et al., 2016; Bayraktar et al., 2017; Konradt & Garbers, 2016) que las personas implicadas con su trabajo presentan mayores niveles de satisfacción no sólo en el dominio laboral, sino también en sus relaciones familiares.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA SOBRE IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO

En lo que hace a la distribución de las publicaciones durante el lapso temporal considerado, la Figura 2 muestra que la investigación se ha mantenido constante, identificándose un fuerte incremento en el año 2016.

En lo que respecta a la procedencia de los estudios analizados, de la inspección de la Figura 3 se deduce que Asia y América del Norte son, en ese orden, las regiones en las que más investigaciones empíricas se han conducido hasta la fecha.

Un análisis pormenorizado de la Tabla 1 muestra que Estados Unidos y Taiwán emergen como los países donde mayor número de investigaciones se han desarrollado, representando el 25% y el 18% de los estudios, respectivamente. Otros países asiáticos (principalmente China e India) también destacan como países prolíficos en la producción de conocimiento científico sobre el tema; en tanto que, en conjunto, Europa, Oceanía y África representan el 25% del total. En lo que respecta a Latinoamérica, no se encontraron investigaciones publicadas que respondan al perfil de búsqueda definido en este estudio.

Finalmente, en lo que hace a la estrategia metodológica, del total de estudios analizados 64 de ellos corresponden a investigaciones cuantitativas con diseños *expo facto*, encontrándose sólo una investigación de corte cuasiexperimental (González & Rivarés, 2018). Con notables excepciones (por ejemplo, Konradt & Garbers, 2016; Shantz et al., 2016; Tan & Chou, 2017; Zopiatis et al., 2014) la temporalidad transversal se impone entre los estudios. Las poblaciones estudiadas han sido diversas, comprendiendo desde grupos profesionales específicos (por ejemplo, docentes, trabajadores de la salud, agentes penitenciarios y trabajadores de servicios), hasta muestras multi-ocupacionales con representación de diversos rubros, actividades y tipos de contratación (temporarios, eventuales y permanentes).

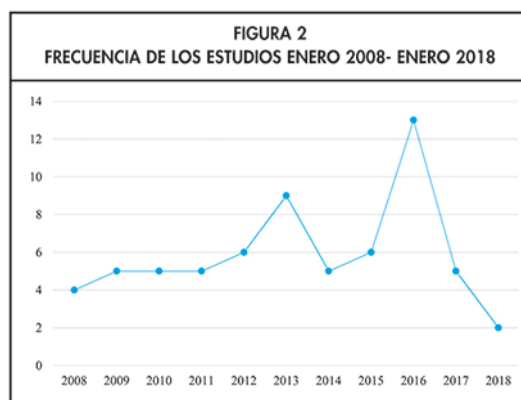


FIGURA 2
FRECUENCIA DE LOS ESTUDIOS ENERO 2008- ENERO 2018

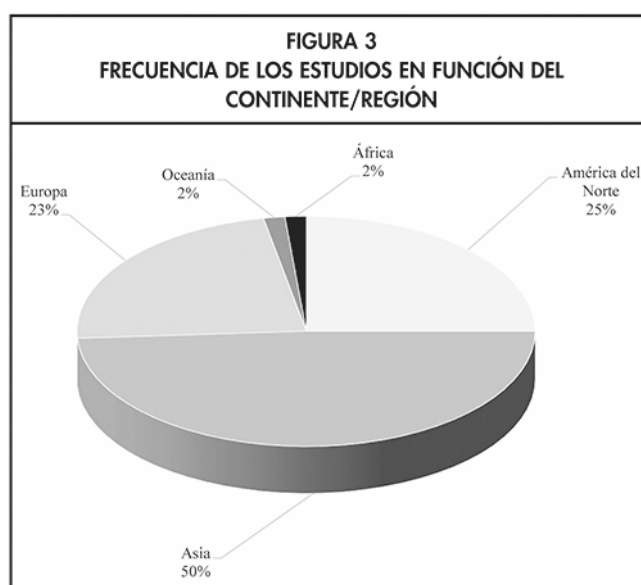


FIGURA 3
FRECUENCIA DE LOS ESTUDIOS EN FUNCIÓN DEL CONTINENTE/REGIÓN

DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio aquí presentado fue proporcionar una revisión sistemática de los estudios empíricos sobre implicación en el trabajo publicados entre enero de 2008 y enero de 2018. Con tal propósito, se examinó un porfolio bibliográfico conformado por 65 artículos académicos que respondían al perfil de búsqueda definido. El análisis efectuado permite concluir que, al momento de conceptualizar el constructo la mayor parte de los autores consultados adscriben a la concepción de Kanungo (1982). En este sentido, en la investigación contemporánea la implicación se entiende como el estado cognitivo de identificación psicológica con el trabajo. Vale decir, una creencia determinada situacionalmente, basada en la percepción del potencial que tiene el trabajo actual para satisfacer las necesidades materiales y psicológicas más salientes del individuo.

Del mismo modo, la mayor parte de los estudios han evaluado este constructo mediante el instrumento desarrollado por Kanungo (1982); adscribiendo así a una concepción unidimensional de la implicación en el trabajo. La tendencia vigente se contrapone así a la que, siguiendo a Reeve y Smith (2001) predominó hasta el

año 2000; vale decir, la utilización predominante de la escala desarrollada por Lodahl y Kejner (1965) y, con ella, la comprensión de la implicación como una orientación relativamente estable, resistente a los cambios eventuales en la naturaleza del trabajo realizado y conformada a partir de la introyección en el self de valores tempranamente adquiridos durante los procesos de socialización.

En lo que hace a los antecedentes, en sus orígenes el estudio de los determinantes de la implicación en el trabajo se ha distribuido entre los denominados factores individuales (que incluye rasgos, competencias y características relativamente estables de la personalidad), y los llamados factores situacionales (que comprenden características de la tarea, percepciones de rol y clima organizacional, y prácticas organizacionales). Partiendo de esta clasificación, el análisis del portfolio bibliográfico seleccionado mostró que, en la actualidad son los factores situacionales los que han concentrado el interés de los expertos. Posiblemente, impulsados por hallazgos previos que subrayaron una capacidad explicativa superior por parte de estas variables (Brown, 1996; Rabinowitz & Hall, 1977; Saal, 1978). En este sentido, la investigación contemporánea ha subrayado la influencia significativa de la cultura y el clima organizacional (expresados a través de sus prácticas de gerenciamiento de los recursos humanos, sus valores y las conductas de sus líderes), antes que de las disposiciones estables de la personalidad (Akinbobola & Bamigbola, 2017; Hassan, 2014; Lambert et al., 2016; Lambert et al., 2017). En efecto, durante el período analizado apenas unos pocos estudios (Fu, 2015; Lin & Hsu, 2015; Shrestha & Rojan, 2016) se han abocado a explorar el rol de características individuales; circunscribiéndose al análisis de los recursos psicológicos y las competencias emocionales.

En lo que respecta a sus consecuencias, la evidencia empírica reciente muestra que contar con empleados implicados con sus trabajos supone para las organizaciones disponer de miembros emocionalmente más comprometidos e identificados, dispuestos a esforzarse más allá de los requerimientos de su función, y capaces de sostener altos estándares de rendimiento. Para los empleados, en tanto, la implicación con su trabajo supone menores niveles de estrés y agotamiento emocional, allanando el terreno para el desarrollo de otras actitudes positivas, tales como la satisfacción laboral y con la vida (Bayraktar et al., 2017; Hermawati & Mas, 2017; Jayawardana et al., 2013; Konradt & Garbers, 2016).

En lo que hace a las características de la investigación reciente, del análisis de la bibliografía consultada se desprende que, con notables excepciones (Konradt & Garbers, 2016; Shantz et al., 2016; Tan & Chou, 2017; Zopiatis et al., 2014), los estudios se han enmarcado en estrategias no experimentales de corte transversal; han analizado distintas muestras de trabajadores y; se han ejecutado en contextos socioculturales diversos. En este sentido, las investigaciones asiáticas y norteamericanas sobresalen por su prevalencia; en tanto que, no se han identificado estudios que reflejen la realidad latinoamericana.

Como toda investigación, el presente estudio no está exento de limitaciones. En este sentido, su principal cuestionamiento posiblemente sea el hecho que, dados los criterios de inclusión y exclusión establecidos la muestra de artículos analizada es parcial y limitada representado, por ello, tan sólo una porción de la literatura sobre el tema. Para superar esta limitación sería importante que futuros estudios documentales consideren el análisis de otras comunicaciones científicas (por ejemplo, actas de congresos, libros, capítulos, etc.) y de publicaciones en idiomas diversos a los aquí considerados. Asimismo, que apelen a otras bases científicas y a recursos complementarios con miras a identificar investigaciones no publicadas, así como a autores especialistas en la temática.

Más allá de sus limitaciones, el presente estudio realiza una contribución genuina a la literatura organizacional, siendo posible identificar algunas implicancias prácticas para el conocimiento, la investigación y la práctica profesional. En este sentido, el recorrido realizado en estas páginas contribuye al conocimiento al precisar conceptualmente el constructo, y al esclarecer sus diferencias con otros conceptos de la red nomológica de la psicología organizacional. Asimismo, a partir del análisis de literatura específica este artículo brinda una actualización y puesta al día sobre la implicación en el trabajo, que permite aproximarse de modo riguroso a este objeto de estudio.

La sistematización de los artículos que aquí se presenta ofrece una visión de conjunto de las evidencias científicas más recientes sobre esta problemática pudiendo erigirse, entonces, en un material de consulta para los profesionales e investigadores interesados en esta temática. En efecto, la revisión bibliográfica desarrollada puede aproximar a especialistas y gestores de recursos humanos al conocimiento de un nuevo recurso personal más allá del compromiso y el engagement. Recurso que, dadas sus probadas consecuencias positivas sobre el desempeño y bienestar de las personas, reclama el diseño e implementación de intervenciones y estrategias organizacionales que garanticen su desarrollo.

Por tratarse de un trabajo de carácter exploratorio-descriptivo el estudio realizado recoge las principales tendencias que han caracterizado a la investigación publicada, posibilitando identificar vacíos en el conocimiento, cuestiones controversiales y hallazgos ratificados sobre los cuales edificar la investigación venidera. Al respecto, si bien se ha avanzado mucho en la comprensión de la implicación en el trabajo, aún quedan varias lagunas que ameritan continuar investigando. Del recorrido realizado se desprenden algunas direcciones para futuros estudios en la temática:

- ahondar el estudio de sus predictores, indagando sus relaciones con variables novedosas y diversas a las clásicamente estudiadas
- explorar los posibles mecanismos mediadores y/o moderadores en las relaciones entre antecedentes y consecuencias de la implicación.
- profundizar el estudio de las consecuencias indagando el posible “lado oscuro” de la implicación; vale decir si, bajo ciertas condiciones se asocia a fenómenos potencialmente dañinos (por ejemplo, adicción al trabajo).
- ahondar el análisis de su intervención como tercera variable en el marco de modelos multicausales de mediación moderada o moderación mediada.
- desarrollar estudios en Latinoamérica que permitan examinar el rol de la cultura nacional y organizacional en la implicación de los trabajadores.

El presente trabajo tiene como desiderátum final contrarrestar la ambigüedad que caracterizó la primera etapa de investigación en la temática, dejando establecido que se está frente a un constructo con estatus independiente. En este sentido, la evidencia empírica (Brooke et al., 1988; Hallberg & Schaufeli 2006; Mathieu & Farr, 1991; Rotenberry & Moberg, 2007; Salessi & Omar, en prensa; Scrima et al., 2014; Whiteoak, 2015) muestra que implicación en el trabajo, tal como es conceptualizado y operacionalizado por Kanungo (1982) es un concepto teórico y empíricamente distinguible en el espacio psicológico. De este modo, legos y académicos disponen de un constructo para poder representar, analizar y evaluar el vínculo de la persona con su trabajo, en una forma que ni el compromiso, ni el engagement, ni la pasión, etc. logran capturar. Concretamente, la identificación psicológica con el trabajo específico que desarrolla un individuo en un momento particular; vale decir, el grado en que una persona está cognitivamente involucrada, ocupada e interesada en su trabajo actual.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Akhtar, Z., Nadir, P., & Nadir, H. (2016). Job satisfaction and job involvement among private and government bank employees. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 7(2), 236-239.
- Akinbobola, O., & Bamigbola, O. (2017). Organizational role stress and job involvement of employees in post consolidation nationalized bank: Job involvement of employees in post consolidation nationalized bank.

International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies, 12(1), 1-11. doi: 10.18848/2324-7649/cgp/v12i01/1-11

- Allport, G. (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 50, 451-476. doi: 10.1037/h0055375
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2014). Work engagement. In P.C. Flood & Y. Freaney (Eds.), *Organizational Behaviour: The Blackwell Encyclopedia of Management* (pp. 116-132). West Sussex, UK: Wiley.
- Bakker, A. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behaviour* 72, 400-414. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.007
- Bass, B. (1965). *Organizational psychology*. Boston: Allyn & Bacon
- Bayraktar, C., Araci, O., Karacay, G., & Calisir, F. (2017). The mediating effect of rewarding on the relationship between employee involvement and job satisfaction. *Human Factors & Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 27(1), 45-52. doi: 10.1002/hfm.20683
- Bholane, K. (2016). *Review of job satisfaction, job involvement and organizational commitment*. North Charleston, SC, US: Createspace Independent Publishers.
- Blau, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36. doi: 10.1016/0001-8791(85)90050-8
- Brooke, P., Russell, D., & Price, J. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145. doi: 10.1037//0021-9010.73.2.139
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. doi: 10.1037//0033-2909.120.2.235
- Cheng, Y., Yen, C., & Chen, L. (2012). Transformational leadership and job involvement: The moderation of emotional contagion. *Military Psychology*, 24(4), 382-396. doi: 10.1080/08995605.2012.695261.
- Cummings, T. G., & Bigelow, J. (1976). Satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation: An extension of Lawler and Hall's factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 523-525. doi: 10.1037//0021-9010.61.4.523
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., De Witte, H., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2010). Autonomy and workload in relation to temporary and permanent workers' job involvement: A test in Belgium and Finland. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 40-49. doi: 10.1027/1866-5888/a000004
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' world: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142. doi: 10.1525/sp.1956.3.3.03a00010
- Fu, C. (2015) The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(3), 145-156. doi: 10.24230/ksiop.27.4.201411.781
- French, J., & Kahn, R. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47. doi: 10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x
- González, L., & De Elena, J. (1999). Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario job involvement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 23-44.
- González, L., & Rivarés, L. (2018). Analysis of the impact of referral-based recruitment on job attitudes and turnover in temporary agency workers. *Employee Relations*, 40(1), 89-105. doi: 10.1108/ER-11-2016-0212
- Guion, R (1958). Industrial morale. The problem of terminology. *Personnel Psychology*, 11, 60-77. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1958.tb00006.x>
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. (2006). Same, same, but different? Can work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hassan, S. (2014). Sources of professional employees' job involvement: An empirical assessment in a government agency. *Review of Public Personnel Administration*, 34(4), 356-378. doi: 10.1177/0734371X12460555.

- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law & Management*, 59(6), 1143-1158. doi: 10.1108/IJLMA-08-2016-0070.
- Huang, L., Ahlstrom, D., Lee, A., Chen, S., & Hsieh, M. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: An empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296-314. doi: 10.1108/pr-09-2014-0201
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, D., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. doi: 10.1037/apl0000181
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. doi: 10.1037//0021-9010.67.3.341
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66-73. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00941.x
- Klein, H., Becker, T., & Meyer, J. (2009). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*. Florence, KY: Taylor & Francis.
- Konradt, U., & Garbers, Y. (2016). The role of job and family involvement for satisfaction in job and family: A longitudinal study. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 15-24. doi: 10.1027/2151-2604/a000234
- Lambert, E. & Paoline, E. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement: An exploratory study among jail staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39(3), 264-286. doi: 10.1177/0093854811433533
- Lambert, E., Minor, K., Wells, J., & Hogan, N. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22-32. doi: 10.1016/j.soscij.2015.10.001
- Lambert, E., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank J. (2017). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 61(16), 1892-1911. doi: 10.1177/0306624x16635782
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312. doi: 10.1037/h0029692
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. doi: 10.1037/h0021692
- López-Araújo, B., Osca-Segovia, A., & Rodríguez Muñoz, M. (2008). Estrés de rol, implicación con el trabajo y burnout en soldados profesionales españoles. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(2), 293-304. <http://www.redalyc.org/pdf/805/80500207.pdf>
- Lin, S., & Hsu, P. (2015). A test of mediation model among PE fit, emotional labor and job involvement. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 18(6), 1003-1017. doi: 10.1080/09720502.2015.1108114
- Mathieu, J., & Farr, J. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133. doi: 10.1037//0021-9010.76.1.127
- Meyer, J. P., Chris, A., & Maltin, E. (2016). *Handbook of Employee Commitment*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publisher.
- Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2018). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals: The mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 1751-1879. doi.org/10.1108/LHS-12-2016-0063
- Moos, R. H. 1994. *Work environment scale manual: Development, applications, research*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500. doi: 10.5465/amr.1983.4284606

- Paoline, E., & Lambert, E. (2012) Exploring potential consequences of job involvement among jail staff. *Criminal Justice Policy Review*, 23(2), 231-253. doi: 10.1177/0887403411398304.
- Patterson, J., & O'Driscoll, M. (1990). An empirical assessment of Kanungo's concept and measure of job involvement. *Applied Psychology in International Review*, 30, 3, 293-301. doi: 10.1111/j.1464-0597.1990.tb01055.x
- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, E. (1994) Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228. doi: 10.1037/0021-9010.79.2.224
- Perestelo-Pérez, L. (2013). Standards on how to develop and report systematic reviews in psychology and health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13, 49-57. doi: 10.1016/S1697-2600(13)70007-3
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288. doi: 10.1037//0033-2909.84.2.265
- Ramsey, R. Lassak, F., & Marshall, G. (1995). A critical evaluation of a measure of job involvement: A use of Lodahl y Kejner (1965) scale with salespeople. *Methods in Sales Research*, 15(3), 65-74.
- Rana, S., Malik, N., & Hussain, Y. (2016). Leadership styles as predictors of job involvement in teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 161-182. doi: 10.14738/assrj.31.1749
- Reeve, C., & Smith, C. (2001). Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples. *Organizational Research Methods*, 4, 91-111. doi: 10.1177/109442810142001
- Rotenberry, P.F., & Moberg, P.J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30, 203-215.
- Saal, F. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 53-61. doi: 10.1037//0021-9010.63.1.53
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Cuestionario de Implicación en el Trabajo. Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(2), 96-114.
- Salessi, S., & Omar, A. (en prensa). Pasión por el trabajo: evidencias de validez discriminante, predictiva e incremental. *Ciência e Profissão*.
- Scrima, F., Lorito, L., & Di Maria, F. (2012). Analisi dei rapporti di antecedente dell'organizational commitment e del job involvement sulle dimensioni del work engagement. In N.A. De Carlo & M. Nonnis (Eds.), *Nuovi Codici del Lavoro - Contributi per la salute ed il benessere nelle organizzazioni* (pp. 179-187). Padova: TPM Edizioni.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2014). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173. doi: 10.1080/09585192.2013.862289
- Shantz, A., Arevshatyan, L., Alfes, K., & Bailey, C. (2016). The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload. *Human Resource Management Journal* 26(2), 172-191, doi: 10.1111/1748-8583.12096
- Shrestha, A., & Rojan, B. (2016). Emotional intelligence and employee outcomes: Moderating role of organizational politics. *Business Perspectives & Research*, 4(1), 15-26. doi: 10.1177/2278533715605426
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137. doi: 10.1027/1866-5888/a000065
- Tan, S., & Chou, C. (2017). Supervision effects on self-efficacy, competency, and job involvement of school counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 1-15. doi 10.1017/jgc.2017.19
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- von Treuer, K., McHardy, K., & Earl, C. (2013). The influence of organizational commitment, job involvement and utility perceptions on trainees' motivation to improve work through learning. *Journal of Vocational Education & Training*, 65:4, 606-620. doi: 10.1080/13636820.2013.855650

- Whiteoak, J. (2015). The utility of job involvement over job satisfaction in contributing to an individual's effectiveness in flourishing at work. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(1), 239-251.
- Zhang, S. (2014). Impact of job involvement on organizational citizenship behaviors in China. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 165-174. doi: 10.1007/s10551-013-1654-x.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140. doi: 10.1016/j.tourman.2013.09.013