Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2001
Volumen 17, n.º 1 - Págs. 109-121

Reflexión

Implicación, Compromiso y Centralidad con el Trabajo: ¿Es o no el mismo concepto?

FRANCISCO GRACIA LERÍN
Universitat de Valencia, Área de Psicología Social.
DANIEL PINAZO CALATAYUD[1]
Universitat Jaume I, Área de Psicología Social. Castellón
VIRGINIA CARRERO PLANES
Universitat Jaume I, Área de Psicología Social. Castellón

RESUMEN

Trabajo de carácter teórico en el que se discute el sentido de la diferencia entre implicación, compromiso y centralidad con el trabajo. Tras un repaso a las diferentes aportaciones tanto teóricas como empíricas en las que se utilizan estos conceptos, los autores discuten las diferencias conceptuales que se reflejan en los mismos. Asimismo se discute el modo en que estos conceptos han sido operacionalizados en la investigación empírica. El análisis aportado por los autores lleva a plantearse si realmente estos conceptos son distintos, o por el contrario se ha estudiado un mismo constructo con diferentes nombres. El trabajo aporta conclusiones para el debate sobre la existencia de un constructo común.

ABSTRACT

This is a theoretical study about the meaning of the difference between job involvement, commitment and centrality. Conceptual differences are discussed following a literature review of theoretical and empirical contributions. There is also a discussion about how research has addressed these concepts. The authors of this paper wonder whether these are different concepts or just the same construct with different names. Some conclusions are offered for a discussion on the existence of a common construct.

[1] Dirección de contacto: Daniel Pinazo Calatayud. Área de Psicología Social. Dpto. de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Campus de la Ctra. de Borriol, s/n. Apto de correos 224. Tfno: 964 72 92 23. Correo electrónico: pinazo@psi.uji.es.

PALABRAS CLAVE

Implicación, compromiso, centralidad con el trabajo.

KEY WORDS

Job Involvement, Commitment and Centrality

INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una actividad de importancia para las personas por múltiples razones. Básicamente porque permite la satisfacción de una serie de necesidades tanto económicas, como psicológicas y sociales. Pero además, la importancia que se atribuye al trabajo está sometida a una gran variabilidad individual. Cada persona concede un grado de importancia al trabajo en sus vidas. Para algunas personas el trabajo será algo muy importante, mientras que para otras puede no tener apenas importancia.

Diferentes términos y conceptualizaciones han sido utilizados para estudiar el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas: intereses centrales de la vida («central life interests») (Dubin, 1956), implicación con el trabajo (work/job involvement) (Kanungo, 1982; Lodahl y Kejner, 1965), saliencia de la carrera (career salience) (Greenhaus, 1973), saliencia del trabajo (work salience) (Super, 1976), compromiso con el trabajo («work/job commitment») (Morrow, 1983) y centralidad del trabajo (work centrality) (MOW International Research Team, 1987). Según Sverko (1989) a pesar de algunos matices diferenciales, todas tienen un objetivo común: determinar el grado hasta el cual una persona se identifica con su trabajo o hasta qué punto el trabajo es central o importante para la identidad de un individuo. Sin embargo, a menudo, se observa entre la comunidad científica, un esfuerzo por la diferenciación más que por la integración, tratando de magnificar dichos matices diferenciales. En este trabajo se va un paso más en la afirmación de dicho autor y se plantea si realmente existen esos matices diferenciales, o si por el contrario, las diferentes etiquetas hacen referencia al mismo concepto. A menudo, dicha profusión de términos y de sus correspondientes instrumentos de medida ha producido cierta confusión, tanto entre los investigadores como en los profesionales que descubren en este concepto y su medida ciertas posibilidades de aplicación.

Tres de los conceptos mencionados han aglutinado la mayoría de trabajos sobre este tema: implicación con el trabajo, compromiso con el trabajo y centralidad del trabajo. Es por ello, que creemos necesario delimitar con más precisión estos términos que han sido especialmente relevantes en la literatura sobre la importancia del trabajo y que aún se siguen utilizando con mucha frecuencia. Se trata de la implicación con el trabajo (work/job involve-

ment), analizando la formulación original de Lodahl y Kejner (1965), pero sobre todo a partir de la reformulación de Kanungo (1982), a la conceptualización del compromiso con el trabajo (work/job commitment) de Morrow (1983) y a la centralidad del trabajo, concepto que tiene su origen en el trabajo «The meaning of working» del equipo internacional MOW. Desde ahí, se abordará el objetivo del presente trabajo, que no es sino argumentar que estamos ante un mismo concepto, y que el reconocimiento de dicha cuestión es fundamental para seguir avanzando en la investigación sobre el mismo. Además en esa línea conviene también contar con un instrumento de medida que actúe como referente tanto para investigadores como para profesionales que quieran medir dicho concepto. También en esta línea se harán algunas propuestas.

DESARROLLO DEL TEMA

La implicación con el trabajo

El primer trabajo en el que se conceptualiza el término «job involvement» y en el que se propone un instrumento para su medida es el de Lodahl y Kejner (1965). En él, los autores definen la implicación con el trabajo («job involvement») como el punto hasta el cual el nivel de rendimiento de una persona afecta a su autoestima. Una segunda definición que los autores aportan en el mismo artículo es la de implicación con el trabajo como «el grado hasta el cual una persona se identifica con su trabajo o la importancia del trabajo en su auto-imagen total» (p. 24). Una persona implicada con el trabajo sería aquella para la cual el trabajo pagado juega una parte central en su vida y que se ve afectada personalmente por las circunstancias de su trabajo. Además, estos autores proponen una escala para su medida que tras diversos análisis queda formada por 20 items que según los autores harían referencia al menos a tres dimensiones de la implicación con el trabajo. Se trata de una serie de afirmaciones relacionadas con la implicación con el trabajo, con las que los sujetos deben manifestar su grado de acuerdo en una escala tipo Likert de cinco anclajes, desde 1 «muy en desacuerdo» a 5 «muy de acuerdo».

A partir de este artículo, la implicación con el trabajo va a recibir mucha atención por parte de la comunidad científica, tanto a nivel teórico como empírico. Sin embargo, tal interés no se tradujo en una mayor claridad del concepto y su medida, sino que como queda recogido en el trabajo de Rabinowitz y Hall (1977) se mantiene la confusión no sólo conceptual sino también empírica.

La confusión conceptual se refleja en dos conjuntos diferentes de definiciones que se emplean para definir la implicación con el trabajo, y que tienen su origen en el mismo trabajo de Lodahl y Kejner: por una parte, la implicación con el trabajo como una relación de contingencia rendimiento-autoestima, y por otra, como un componente de la auto-imagen. Además, señala que muchos otros términos, algunos muy similares y otros no tanto, se han empleado para referirse a alguno de estos dos sentidos de la implicación con el trabajo, como implicación con el yo (Allport, 1947), intereses centrales de la vida (Dubin, 1956), moral (Guion, 1958), implicación ocupacional (Faunce, 1959), motivación intrínseca (Lawler, 1969), implicación del rol laboral (Maurer, 1969) y satisfacción laboral.

La confusión empírica se refiere a los instrumentos empleados para su medida.

Como veíamos, Lodahl y Kejner concluyeron que la implicación con el trabajo es multidimensional, con al menos tres dimensiones. Sin embargo, como apuntan Rabinowitz y Hall (1977) estas diferentes dimensiones nunca han sido claramente identificadas ni etiquetadas, y aunque la mayoría de los investigadores en sus estudios han seleccionado sólo algunos items de la escala, lo han hecho sin tener en cuenta en qué factor saturaban, o dicho de otra forma, a qué dimensión de la implicación con el trabajo («job involvement») hacían referencia. Concluyen los autores, que hasta el momento no hay acuerdo sobre qué es lo que realmente está midiendo la escala de implicación con el trabajo de Lodahl y Kejner.

El trabajo de Kanungo (1982) trata de aclarar la confusión existente y sienta las bases teóricas y empíricas del concepto de implicación con el trabajo, tal y como es entendido hoy en día por la mayoría de autores. Para Kanungo, tal confusión se debe a un exceso de significado atribuible al constructo de implicación con el trabajo. Para esta autora, ese exceso de significado toma cuatro formas diferentes, de las que se derivan cuatro recomendaciones.

En primer lugar, no se debe confundir la implicación con el trabajo con la motivación intrínseca. Una persona puede estar identificada con su trabajo con independencia de cuáles son las razones por las que se encuentra identificado o de qué es lo que le motiva en el trabajo. Una persona motivada intrínsecamente hacia el trabajo, que por ejemplo valora la variedad o autonomía de su trabajo, puede no estar implicada con su trabajo, y del mismo modo, una persona motivada extrínsecamente, que por ejemplo valora las recompensas económicas que se derivan del mismo, puede estar muy implicada con su trabajo, y por supuesto también al contrario.

En segundo lugar, no se debe confundir la implicación con el trabajo con sus antecedentes y sus consecuencias. Una cosa es cuán implicada se encuentra una persona con su trabajo y otra distinta cuáles son los antecedentes o factores que han determinado dicho nivel de implicación (p. ej. experiencias de socialización, características del pueso, etc.) y otra distinta cuáles son los efectos o consecuencias de dicho nivel de implicación, es decir, cómo afecta por ejemplo a la satisfacción, al absentismo o al esfuerzo que se pone en el trabajo.

En tercer lugar, la implicación con el trabajo es el componente cognitivo, pero no afectivo de la actitud. Una persona puede estar muy implicada con su trabajo y a pesar de ello no estar satisfecha con el mismo.

Por último, hay que distinguir entre dos contextos en los cuáles un individuo puede mostrarse implicado. Una persona puede o no estar implicado con el trabajo concreto que realiza en un momento dado, pero también puede o no estar implicado con el trabajo en general, independientemente de su puesto de trabajo actual. Es decir, que la implicación con el trabajo concreto o con el trabajo actual no es lo mismo que la implicación con el trabajo en general. El primero sería el «job involvement», mientras que el segundo correspondería al «work involvement». Kanungo (1982) sigue profundizando en la distinción entre ambos términos, de manera que el «job involvement» sería una creencia descriptiva del trabajo actual y suele estar en función de en qué medida el trabajo actual satisface las necesidades actuales de uno. En contraste, el «work involvement» o,

citamos la traducción literal: 'la centralidad del trabajo en la vida de uno es una creencia normativa acerca del valor del trabajo en la propia vida y es más una función de la socialización o condicionamiento cultural pasado de una persona. Por tanto, el «job involvement» es una creencia descriptiva causada en el presente, mientras que el «work involvement» es una creencia normativa causada históricamente' (p. 342). De aquí, se deriva que el «job involvement» estará sujeto a una mayor variabilidad, en función de la naturaleza del trabajo concreto que se realiza, mientras que el «work involvement» será un constructo más estable a lo largo del tiempo.

Así pues, Kanungo (1982) define la implicación ya sea con un trabajo concreto o con el trabajo en general, como una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica, y añade que el grado en que una persona se sentirá identificada con el trabajo, ya sea su trabajo actual o el trabajo en general, dependerá de dos cosas: las necesidades salientes del individuo, o sea, las necesidades que en un momento dado son más importantes para el individuo, ya sean intrínsecas o extrínsecas, y de la percepción de la potencialidad de su trabajo en particular o del trabajo en general para satisfacer dichas necesidades.

Para Kanungo (1982), dado que las escalas existentes hasta ese momento incluían items que incurrían en algunos de estos excesos de significado (Blood, 1969; Lodahl y Kejner, 1965; Saleh y Hosek, 1978) era necesario desarrollar nuevas medidas más fiables tanto para el concepto de implicación con el trabajo actual («job involvement») como para la implicación con el trabajo en general («work involvement»). Esta autora desarrolló tres tipos de medida para cada constructo: cuestionario, escalas gráficas y diferencial semántico. Mientras que las dos primeras mostraron niveles de validez y fiabilidad aceptables, esto no ocurrió con la técnica del diferencial semántico. Posteriores estudios se han decantado por la utilización de los cuestionarios. En ambos cuestionarios, los sujetos deben manifestar su grado de acuedo con una serie de afirmaciones, utilizando una escala de respuesta de 6 puntos. El cuestionario de implicación con el trabajo actual («job involvement») (Job Involvement Questionnaire; JIQ) está formado por 10 items, mientras que el de implicación con el trabajo en general («work involvement») (Work Involvement Questionnaire; WIQ) consta sólo de seis. Algunos items del JIQ son: «Las cosas más importantes que me ocurren tienen que ver con mi actual trabajo», «Estoy muy implicado personalmente con mi trabajo», «La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo». Algunos items del WIQ son: «El trabajo es algo en lo que debería estar implicada la mayor parte del tiempo», «El trabajo debería ser considerado como central para la vida», «Las cosas más importantes que me ocurren en la vida tienen que ver con el trabajo».

Aunque hoy en día, y a pesar de los brillantes esfuerzos de clarificación de Kanungo (1982), sigue habiendo cierta confusión, la mayoría de autores se inclinan por la conceptualización y operacionalización realizada por dicha autora. Blau (1985) demostró que la medida de implicación con el trabajo actual (JIQ) de Kanungo, es una elección mejor desde una perspectiva psicométrica que la de Lodahl y Kejner, ya que se trata de una operacionalización más pura de la implicación con el trabajo.

Compromiso con el trabajo

El segundo concepto que se propone distinguir es el de compromiso con el trabajo («work commitment»). La conceptualización de Morrow (1983) es la más aceptada en la actualidad y la que ha originado mayor cantidad de trabajos. Para esta autora, el compromiso con el trabajo abarca potencialmente cinco focos de interés o facetas con una serie de conceptos representativos de cada una. Estos cinco focos de interés serían: el valor del trabajo en sí mismo (p. ej. aceptación de la ética del trabajo), la carrera (p. ej. saliencia de la carrera, profesionalismo), el trabajo actual (p. ej. el «job involvement»), la organización (p. ej. compromiso organizacional) y el sindicato (p. ej. compromiso sindical). El compromiso del trabajo se refiere, pues, a la lealtad hacia diversas facetas o entidades relacionadas con el trabajo: el valor en sí mismo, la carrera, el trabajo actual, la organización y el sindicato. Cada una de estas facetas dispone de instrumentos para su medida. Para esta autora, el objetivo último sería crear un índice de compromiso con el trabajo análogo al "Job Descriptive Index" (Smith, Kendall y Hulin, 1969) de satisfacción laboral. Para ello, lo que habría que hacer es eliminar la redundancia tanto entre los instrumentos empleados para medir diferentes facetas como entre los instrumentos empleados para medir una misma faceta. La redundancia se refiere al grado en que diferentes instrumentos de medida están midiendo lo mismo. El potencial para la redundancia existe siempre que el vínculo entre una definición conceptual y un procedimiento de medida no sea perfecto. Este vínculo es lo que conoce como la correlación epistémica (Northrop, 1959), más generalmente referida como la validez de constructo. La redundancia puede ser debida a la deficiencia del constructo (variabilidad en el concepto no capturada en la medida) o a la contaminación (variabilidad en la medida no reflejada en el concepto) (Schwab, 1980). Las técnicas para evaluar la redundancia no están bien establecidas, aunque los procedimientos para evaluar la validez convergente y discriminante son utilizados para analizar la deficiencia del constructo y la contaminación. Con respecto al compromiso con el trabajo, el número de conceptos estrechamente relacionados es tan grande que medidas elaboradas para medir un concepto determinado pueden estar midiendo otro concepto similar y no aquel para el que fueron creadas (Morrow y Goetz, 1988). El estado ideal sería disponer de un instrumento de medida para cada una de las cinco facetas de compromiso con el trabajo que no presentaran redundancia entre sí.

En general, la investigación ha dejado de lado la faceta del compromiso con el sindicato, no ha encontrado validez discriminante para las facetas de la carrera y el trabajo actual, pero sí para las facetas del valor del trabajo en sí mismo y de la organización. Los instrumentos de medida empleados habitualmente para captar el compromiso con estas dos últimas entidades son la escala de «Work Protestant Ethic» de Mirels y Garret (1971), en el cual los sujetos deben indicar el grado de acuerdo con una serie de creencias acerca de la importancia del trabajo duro y de la vida sobria (Cook, Hepworth, Wall y Warr, 1981), y la escala de «Organizational Commitment» de Mowday, Steers y Porter (1979) que mide la fuerza relativa de la identificación e implicación de un individuo con una organización concreta. Sin embargo, los instrumentos empleados para medir el compromiso con el trabajo actual en concreto el «Central Life Interest» de Dubin (1956) y la escala de «Job Involvement» de Lodahl y Kejner,

(1965), y el compromiso con la carrera «Career Salience» de Greenhaus (1973) presentan cierta redundancia. Por tanto, los resultados de la investigación indican consistentemente que existe validez discriminante entre las facetas del valor del trabajo y de compromiso organizacional, pero no entre el compromiso con la carrera y con el trabajo actual (Morrow, Eastman y McElroy, 1991; Morrow y Goetz, 1988; Morrow y McElroy, 1986; Morrow y Wirth, 1989). Esta falta de independencia se ha atribuido básicamente a la debilidad tanto del concepto como de los instrumentos para medir compromiso con la carrera, aunque también a la utilización de la escala de Lodahl y Kejner o la de Dubin para medir implicación con el trabajo actual, y no la que sería idóneo utilizar, esto es, el «Job Involvement Questionnaire» de Kanungo, Morrow y Wirth (1989).

La dificultad que entraña el concepto de carrera, lleva a Morrow y Goetz (1988) a replantearse la formulación original del compromiso con el trabajo de Morrow (1983). Según estos autores, es posible que el compromiso con el trabajo haga referencia a tres conceptos solamente: el valor del trabajo en sí mismo, el trabajo actual y la organización.

Sin embargo, en un trabajo reciente (Blau, Paul y StJohn, 1993), en el que a partir de diferentes medidas se construye un instrumento para cada faceta del trabajo (valor del trabajo, carrera u ocupación, trabajo actual y organización), se concluye que los sujetos distinguen consistentemente entre el valor del trabajo en sí, la ocupación, el trabajo actual y la organización. Este trabajo introduce dos novedades importantes respecto a los anteriores: utiliza la escala de «Job Involvement» de Kanungo (1982) como medida del compromiso con el trabajo actual y cambia el término carrera por el de ocupación. Además, en este trabajo se toman algunos items del cuestionario de «Work Involvement» de Kanungo (1982) como indicadores de la faceta del valor del trabajo en sí mismo.

Aunque la conceptualización de Morrow (1983) y sus posteriores formulaciones del compromiso del trabajo es la que se utiliza con mayor frecuencia en la literatura, puede ser interesante hacer referencia a una medida del compromiso no económico con el trabajo habida cuenta de la cantidad de investigación que ha suscitado. Se trata de la cuestión de la lotería. Esta medida fue utilizada por primera vez en el trabajo de Morse y Weiss (1955). En ella, se planteaba a los sujetos si continuarían trabajando en el caso de que hubiesen heredado una gran suma de dinero que les permitiera vivir sin trabajar. Posteriormente, otros autores han añadido, en algunos casos, o la han sustituido en otros, por «... si les tocara la lotería». Esta pregunta mide por tanto la disposición de los sujetos a seguir trabajando aunque no lo necesitaran para vivir, es decir, el compromiso no-económico con el trabajo en general, aunque también se puede aplicar a un trabajo concreto (ver p. ej. MOW International Research Team, 1987). Los resultados a dicha cuestión, durante más de 40 años de investigación, con muestras de características distintas y pertenecientes a diferentes culturas, indican consistentemente que entre un 65 y un 95% de lo sujetos seguiría trabajando, lo cual es indicativo de que el trabajo satisface otras necesidades aparte de las económicas. Sin embargo, esta medida ha recibido numerosas críticas. Por ejemplo, Fineman (1991) señala que se trata de una medida que plantea una situación hipotética en la que la mayoría de los suje-

tos no se han visto envueltos ni se verán posiblemente a lo largo de su vida, por lo que es difícil adivinar hasta qué punto los encuestados son capaces de imaginarse esa situación y planteársela realmente. La segunda crítica de este autor, es la habitual a muchas medidas de actitudes, es decir, la separación existente entre la manifestación o la intención de actuar de una manera determinada y la propia actuación en sí. Es decir, una cosa es lo que se dice y otra lo que se hace. Además, en algunos trabajos (p. ej. Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1991) la pregunta utilizada presenta una gran ambigüedad «¿continuaría trabajando si ganara la lotería o heredase una gran suma de dinero que le permitiera vivir sin trabajar el resto de su vida?», ya que existen dos orígenes distintos para la obtención de una gran cantidad de dinero, y los sujetos podrían actuar de manera diferente ante las dos situaciones. Por otra parte, O'Brien (1991) indica que quizás las respuestas de seguir trabajando pueden estar indicando deseabilidad social, ya que pueden creer que la sociedad espera de ellos que sigan trabajando, dado que ésta les ha socializado en el valor del trabajo para la propia identidad y como área para la expresión personal.

Hechas estas aclaraciones se está en disposición de analizar el último de los tres conceptos relevantes en nuestra estudio, y que fue adoptado del MOW International Research Team (1987): la centralidad del trabajo.

Centralidad del trabajo

En el MOW (1987, p.17 y p.81) la centralidad del trabajo es definida como «una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de uno» y como «el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de un individuo en un punto dado en el tiempo». Para medir tal concepto utilizan dos procedimientos diferentes de medida, que es lo que nos permite diferenciar entre centralidad absoluta y centralidad relativa del trabajo.

Centralidad absoluta del trabajo. Este componente implica un valor o creencia general de la importancia del trabajar en términos globales o absolutos. Se trata de un componente evaluativo, y hace referencia al *valor* que atribuímos al trabajo como rol a desempeñar en la vida. El referente es el trabajo en general y no el trabajo específico que en un momento dado se realiza.

En síntesis, se puede afirmar que la centralidad absoluta del trabajo se trata del valor que el trabajo en general o el trabajar tiene para una persona, en la medida en que es central o no para su auto-imagen e implica una cierta estabilidad a lo largo del tiempo, ya que se deriva de la internalización de una serie de valores en la socialización temprana.

Centralidad relativa del trabajo. Se trata de la importancia que el trabajo tiene si se compara con otras áreas principales de la vida (MOW, 1987) como son el tiempo libre, la familia, la religión o la comunidad. Es comparativa en naturaleza e implica elementos cognitivos y de toma de decisión. Este punto de vista parte del supuesto de que las experiencias de una persona están segmentadas en diferentes subesferas y que la gente difiere en sus preferencias por esferas particulares de la vida. Las personas participarán más en aquellas esferas que le sean más satisfactorias, y la participación en esferas menos preferidas se realizará normalmente de forma instrumental, es decir, en vistas a

conseguir una serie de recompensas que no se derivan del placer de la participación en esa esfera por sí misma.

Mientras que en la centralidad absoluta, el referente en base al cual se valora el trabajo es uno mismo, en la centralidad relativa, el trabajo es comparado con otros segmentos o áreas de la vida. Estamos de acuerdo con los autores del MOW en que la combinación de estas dos representaciones provee una más completa conceptualización del constructo de centralidad del trabajo como una creencia general del valor del trabajar en la vida de uno.

Por otra parte, en el MOW (1987), además de medir la centralidad del trabajo, se mide la implicación con el trabajo tomando como indicador la cantidad de horas de trabajo semanales que realiza una persona, lo que se justifica porque «la implicación con el trabajo también puede incluir elementos conductuales» (MOW International Research Team, 1987, 18). Sin embargo, estamos de acuerdo con Moen y Smith (1986), quienes señalan que hay que distinguir entre compromiso (o implicación) psicológico con el trabajo y vinculación real. Una persona puede estar trabajando a tiempo parcial y sin embargo estar muy implicada o comprometida psicológicamente con su trabajo. No habría que olvidar que la implicación o el compromiso con el trabajo son juicios, y como tales subjetivos, sobre el grado en que el sujeto se siente identificado con su trabajo. Sólo en el caso, de que las condiciones laborales y de vinculación con la organización fueran idénticas (tipo de contrato, horas extras requeridas, etc.) se podría utilizar la cantidad de horas de trabajo como un indicador conductual u objetivo si se quiere del compromiso con el trabajo.

Relación entre implicación, compromiso y centralidad del trabajo

Una vez analizado y expuesto cómo se entienden hoy en día los tres conceptos, se está en disposición de plantear si realmente son o no conceptos distintos. Para ello se compararán las definiciones que se han dado sobre los mismos. Este análisis se complementará con el estudio de los instrumentos de medida utilizados para medir dichos conceptos.

Obviamente, Kanungo (1982) es la referencia para el concepto de implicación con el trabajo. Esta autora lo define como «una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica» (p.342), ya sea con un trabajo concreto o con el trabajo en general.

Por otra parte, al distinguir entre implicación con el trabajo en general e implicación con el trabajo actual, se refiere al primero con las siguientes palabras: «... la centralidad del trabajo en la vida de uno es una creencia normativa acerca del valor del trabajo en la propia vida...» (Kanungo, 1982, p.342). Analizando con un cierto rigor resta afirmación, se desprende que en primer lugar, se está identificando implicación con el trabajo en general con centralidad, y en segundo lugar, se define como creencia acerca del valor del trabajo en la propia vida. Más adelante se retomará este segundo punto.

Morrow y sus colaboradores son el punto de referencia para el concepto de compromiso con el trabajo. definen este como «lealtad hacia diferentes entidades relacionadas con el trabajo» (Morrow y Goetz, 1988, p.92). A partir de esta definición se podría pensar que estamos ante un concepto diferente del de implicación, cuya diferencia podría estar en la mayor

orientación hacia el futuro del compromiso con el trabajo (MOW International Research Team, 1987), por lo que podría inferirse que el compromiso constituye la intención de mantener el nivel de implicación actual en un futuro. Sin embargo, como se verá a continuación, razones conceptuales y empíricas nos impiden afirmar que estamos ante conceptos diferentes.

Tal y como señalábamos al tratar dicho concepto, inicialmente se propuso que el compromiso con el trabajo abarcaba potencialmente cinco focos de interés o facetas, aunque a partir de los resultados empíricos, en los últimos estudios se dejan en tres (Morrow y Goetz, 1988) o cuatro facetas (Blau, Paul y StJohn, 1993). Una de ellas es la organización. El compromiso con la organización se define en varios de estos trabajos, siguiendo a Mowday et al. (1979), como «la fuerza relativa de la identificación de un individuo y de su implicación con una organización particular» (p. ej. Morrow y Goetz, 1988, p.98). Es decir, que definen uno de los referentes del compromiso con el trabajo como implicación, y como identificación, que es precisamente el término empleado por Kanungo (1982) y aceptado posteriormente para definir la implicación.

Por otra parte, en los últimos trabajos, dichos autores recurren a los instrumentos de Kanungo, el «Job Involvement Questionnaire» y el «Work Involvement Questionnaire», para medir el compromiso con el trabajo actual y con el valor del trabajo en sí mismo. Obviamente, no termina de entenderse como términos conceptualmente distintos, en el caso de que lo sean, se operacionalizan de la misma manera.

Finalmente, debemos recurrir al grupo MOW para analizar el concepto de centralidad del trabajo. Estos autores lo definen como «una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de uno» (1987, p.17). Curiosamente, esta definición coincide en gran medida con las palabras utilizadas por Kanungo para referirse a la implicación con el trabajo en general, que vimos con anterioridad. Precisamente, los autores del MOW puntualizan que la centralidad del trabajo tiene como referente el trabajo (o trabajar) en general, y no el trabajo actual según la distinción realizada por dicha autora. Aún son mayores las coincidencias entre ambos conceptos, ya que también reconoce el equipo MOW que la centralidad del trabajo mide la importancia que los individuos conceden al trabajo en sus vidas en un momento dado del tiempo con independencia de cuáles son las razones por las cuales el trabajo es importante para ellos. Además, mide el estado de implicación o centralidad según el grupo MOW, y no los antecedentes o consecuencias del mismo, siguiendo de cerca como puede verse las recomendaciones que Kanungo (1982) hace respecto al concepto de implicación con el trabajo.

CONCLUSIONES

A partir del análisis realizado difícilmente puede concluirse que implicación, compromiso y centralidad del trabajo son términos distintos. Más bien al contrario, las definiciones empleadas por los autores y otras veces la operacionalización de dichos conceptos indican que se trata de un mismo concepto que hace referencia al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de una persona en un momento dado. Ese grado de importancia puede tener dos referentes algo diferenciados, el trabajo en general y el trabajo actual que uno realiza. El primero estaría más influi-

do por las experiencias de socialización temprana, mientras que el segundo lo estaría en mayor medida por las características del trabajo actual. De aquí, se deriva que el «job involvement» estará sujeto a una mayor variabilidad, en función de la naturaleza del trabajo concreto que se realiza, mientras que el «work involvement» será un constructo más estable a lo largo del tiempo. Por otra parte, es posible que la implicación con el puesto de trabajo actual, más que con el trabajo en general, según la distinción realizada por Kanungo (1982), sea una variable más relevante a la hora de entender el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Es cierto que el comportamiento de una persona respecto al trabajo tendrá que ver seguramente con la importancia que el trabajo en general tiene para esa persona. Pero, seguramente también lo es, que a pesar de que para una persona el trabajo sea muy importante, su trabajo actual lo sea en diferente grado, y que seguramente, esta creencia más que la otra, guardará mayor relación con el ambiente laboral, los resultados que obtiene en el trabajo y su comportamiento en la organización. No obstante, las aplicaciones de ambos en el ámbito laboral y organizacional se han señalado en diversas ocasiones, por lo que parecía fundamental contribuir a aclarar un área que a pesar de su relevancia e interés era confusa.

Para terminar, una vez defendido que desde nuestro punto de vista se trata del mismo concepto, se deben hacer una serie de recomendaciones para su operacionalización. Los instrumentos más extendidos y aceptados entre la comunidad científica son el WIQ y el JIQ de Kanungo (1982), que presentan una consistencia interna de 0,75 y 0,87 respectivamente, y una fiabilidad test-retest de 0,67 y 0,85 según se informa en ese mismo estudio. Posteriores trabajos que han utilizado dichos instrumentos informan coeficientes de fiabilidad muy similares. Se trata de fiabilidades aceptables y por encima de las que proporcionan el resto de instrumentos comentados en esta revisión. No obstante, el instrumento utilizado por el MOW International Research Team (1987) supone una aportación interesante en el estudio de la centralidad del trabajo, al permitir la consideración de su importancia respecto a otras áreas. La comprensión de cuán importante es el trabajo en la vida de una persona es mayor si junto a un indicador absoluto de la misma, permitimos que el sujeto pueda comparar esta importancia con la de otras áreas. Quizás se podría añadir algún ítem a las escalas de Kanungo en el que el sujeto pudiera indicar el grado de importancia del trabajo tomando como referencia otras áreas de la vida, básicamente familia y tiempo libre que serían las tres áreas claramente más relevantes para la mayoría de personas. Por ejemplo, «Para mí, el trabajo es incluso más importante que la familia» y «Para mí, el trabajo es incluso más importante que el tiempo libre»

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allport, G. W. (1947). The psychology of participation. *Psychological Review,* 52, 117-132.

Blau, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior, 27,* 19-26.

Blau, G.; Paul, A. y Stjohn, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 42, 298-314.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life.* New York: Wiley.

Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology,* 53, 456-459.

Cook, J. D.; Hepworth, S.J.; Wall, T. D. y Warr, P. B. (1981). *The experience of work.* New York: Academic Press.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the «central life interests» of industrial workers. *Social Problems,* 3, 131-142.

Faunce, W. (1959). Occupational involvement and the selective testing of self-esteem. Trabajo presentado al *Meeting of the American Sociology Association Meeting,* Chicago.

Fineman, S. (1991). The meaning of working?. *European Work and Organizational Psychologist,* 1, (2/3), 166-173.

Greeenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior,* 3, 95-98.

Guion, R. (1958). Industrial morale: The problem of terminology. *Personnel Psychology,* 11, 59-61.

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

Lawler, E. E. (1969). Job design and employee motivation. *Personnel Psychology,* 22, 426-435.

Lodahl, T. Y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of work involvement. *Journal of Applied Psychology,* 49, 24-33.

Maurer, J. G. (1969). *Work role involvement of industrial supervisors.* East Lansing: MSU Business Studies.

Mirels, H. L. y Garret, J. B. (1971). The protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology,* 36, 40-44.

Moen, P. y Smith, K. R. (1986). Women at work: Commitment and behavior over the life course. *Sociological Forum,* 1, 3, 450-475.

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

Morrow, P. C.; Eastman, K. y McElroy, J. C. (1991). Concept redundancy and rater naivety in organizational research. *Journal of Applied Social Psychology,* 21, 3, 219-232.

Morrow, P. C. y Goetz, J. F. Jr. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 32, 92-111.

Morrow, P. C. y McElroy, J. C. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior,* 7, 139-145.

Morrow, P. C. y Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior,* 34, 40-56.

Morse, N. C. y Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological review,* 20, 191-198.

Mowday, R. T.; Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational

commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 14, 244-247.

MOW-International Research Team (1987): *The meaning of working.* London: Academic Press.

Northrop, F. S. C. (1959). *The logic of modern physics.* New York: Macmillan.

O'Brien, G. E. (1991). Changing meanings of working. En J.F. Hartley y G.M. Stephenson (eds.), *Socialization into employment.* Oxford: Blackwell, pp. 44-66.

Rabinowitz, S. y Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin,* 84, 2, 265-288.

Ruiz Quintanilla, S. A. y Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing?. *European Work and Organizational Psychologist,* 1, (2/3), 91-109.

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

Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. En B. Staw y L. L. Cummings (eds.), *Research in organizational behavior.* Greenwich, CT: JAI Press, pp. 3-43.

Smith, P. C.; Kendall, L. M. y Hulin, (1969). *The measurement of satisfaction and retirement: A strategy for the study of attitudes.* Chicago: Rand McNally.

Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work.* Washington: U.S. Government Printing Office.

Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work. A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior,* 34, 28-39.