

El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral

Blanca López-Araújo, Amparo Osca Segovia y José María Peiró
Universidad Nacional de Educación a Distancia

Este trabajo analiza el papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el modelo OSI (Occupational Stress Indicador). Para ello, se han analizado las seis fuentes de estrés y la satisfacción laboral del OSI y una escala de implicación con el trabajo. La muestra está formada por 779 soldados profesionales del Ejército español. En general, el análisis de las modulaciones indica que cuando los niveles de las dos dimensiones de la implicación con el trabajo analizadas (la *identificación psicológica* y los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo) son elevados, el estrés, por los *logros conseguidos* y el *desarrollo de la carrera* y por las *relaciones sociales*, no influye sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, se aprecia una mayor satisfacción con el trabajo, aunque el estrés sea elevado, cuando la *identificación psicológica* es baja y los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo son altos.

The job involvement modulating role in the relationship between stress and job satisfaction. This paper analyzes the modulator role of job involvement in the relationship between stress and job satisfaction, using the OSI (Occupational Stress Indicator) model. For this purpose, we analyzed: six sources of stress, the OSI job satisfaction results, and a job involvement scale. The sample consisted of 779 professional soldiers from the Spanish Army. The results show that when the levels of the two dimensions job involvement (psychological identification and job-related feelings of duty-obligation are high, stress due to achievements and career development and social relationships will have no influence on job satisfaction. However, we found higher job satisfaction, even when stress is high, in those situations where psychological identification is low and job-related feelings of duty-obligation are high.

En el estudio del estrés laboral se han propuesto diferentes modelos explicativos (para una revisión: Cooper, 1998). Este artículo parte, en concreto, del modelo OSI (Indicador de Estrés Ocupacional; Cooper, Sloan y Williams, 1988), basado en el principio «transaccional» de Lazarus y Folkman (1984), según el cual, el estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza. Una situación es estresante cuando un sujeto la percibe como tal, siendo de especial importancia, como se aprecia en diferentes estudios (por ejemplo, Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005), la valoración cognitiva que hace la persona de esa situación.

Entre las variables del entorno, el modelo OSI considera seis fuentes de presión o estresores (los que provienen de los *factores intrínsecos al trabajo*, del *rol organizacional*, del *clima* y la *cultura organizacional*, de las *relaciones interpersonales*, del *desarrollo de la carrera* y del *conflicto familia-trabajo*) que pueden influir directamente sobre la salud, tanto física como psicológica y sobre la sa-

tisfacción del trabajador. Respecto a las variables individuales, el modelo considera el patrón de comportamiento tipo A, el locus de control, las estrategias de afrontamiento o las diferencias demográficas, ya que pueden potenciar o reducir los efectos de las fuentes de presión. Aunque la variable identificada en más estudios como variable moduladora/mediadora ha sido el afrontamiento (p. ej., Martínez-Correa, Reyes del Paso, García-León y González-Jareño, 2006).

El principal objetivo de esta investigación es estudiar de qué modo los distintos estresores laborales influyen en la satisfacción laboral y, en concreto, el papel de la implicación con el trabajo como variable moduladora entre las fuentes de estrés del OSI y la satisfacción laboral. La novedad de este trabajo reside precisamente en la inclusión de la implicación con el trabajo como variable moduladora en el modelo OSI, ya que no se han encontrado trabajos previos en esa dirección. No obstante, existe investigación (por ejemplo, Leong, Furnham y Cooper, 1996) en la que el compromiso organizacional (término similar a la implicación con el trabajo pero que difiere de éste en algunos aspectos) ejerce de variable moduladora en la relación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral, la salud física y psicológica y la intención de abandono.

¿Qué se entiende por *Implicación con el trabajo*?

El estudio de la *implicación con el trabajo* tiene sus orígenes en las investigaciones de Lodhal y Kejner (1965) y desde sus ini-

cios se ha caracterizado por una importante ambigüedad conceptual. Elloy, Everett y Flynn (1995) afirman que a pesar del progreso en las investigaciones sobre este concepto, aún existe cierta confusión, debido principalmente a la proliferación de perspectivas desde las que se ha llevado a cabo su análisis. Para estudiar el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas se han utilizado diferentes términos y conceptualizaciones: intereses centrales de la vida (Dubin, 1956), implicación con el trabajo (Lodhal y Kejner, 1965; Kanungo, 1982), saliencia del trabajo (Super, 1976), saliencia de la carrera (Greenhaus, 1973), compromiso con el trabajo (Morrow, 1983), centralidad del trabajo (MOW Internacional Research Team, 1987) y compromiso organizacional (Mowday, Porter y Steers, 1982; Meyer y Allen, 1991). A pesar de sus matices diferenciales, todos estos términos tienen un objetivo común: determinar el grado en que una persona se identifica con su trabajo o hasta qué punto el trabajo es central o importante para su identidad (Sverko, 1989).

Según la literatura la implicación con el trabajo consta de tres dimensiones (Lodhal y Kejner, 1965). La primera se corresponde con la *identificación psicológica* hacia el trabajo y refleja la importancia que el sujeto atribuye al trabajo y hasta qué punto lo considera un elemento central en su vida. La segunda dimensión expresa lo que denominan *contingencias desempeño autoestima*, y se refiere al grado en que el desempeño en el trabajo afecta a la autoestima del sujeto. Por último, la tercera, vincula la implicación con el trabajo con los *sentimientos de deber y obligación* hacia el trabajo, y refleja la pérdida de interés por el trabajo al tratarse de una obligación más a cumplir.

Para evaluar la implicación con el trabajo Lodhal y Kejner (1965) desarrollan la escala de «*Job Involvement*» compuesta por veinte ítems y además proponen una versión reducida integrada por seis. Las investigaciones posteriores sobre esta escala se caracterizan por una gran heterogeneidad en relación tanto al número de ítems como a la escala de medida utilizada, lo que, unido a la ambigüedad conceptual del constructo, hacen difícil homogeneizar los resultados obtenidos hasta ahora.

En la revisión de González y De Elena (1999) se recogen una serie de estudios sobre la implicación con el trabajo, entre ellos se encuentran los de Lawler (1992) y Pfeffer (1994), que declaran que la implicación con el trabajo es un elemento estratégico en la dirección de los recursos humanos que ofrece a la empresa una ventaja competitiva y la consideran una de las claves del éxito organizacional, ya que los trabajadores más implicados están más motivados y satisfechos con su trabajo, lo que influye positivamente en su rendimiento y en la mejora de la eficacia organizacional. Brooke, Rusell y Price (1988), González y De Elena (1993) y Mathieu y Farr (1991) ponen de manifiesto las relaciones entre la implicación con el trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo, el creciente interés por la motivación en contextos laborales sugiere que los constructos teóricos de compromiso organizacional, implicación con el trabajo y satisfacción laboral explican comportamientos relevantes en las organizaciones (Locke, 1976; Kanungo, 1979; Kanungo 1982; Mathieu y Zajac, 1990; Brown, 1996; Spector, 1997; Meyer, 1997).

Relación entre los estresores laborales, la implicación con el trabajo y la salud

En general, los estresores laborales, definidos como «*todo evento, situación o cognición que puede evocar emociones negati-*

vas en el individuo» (Buunk, De Jorge, Ybema y De Wolf, 1998) están implicados en la etiología de la salud psicológica y física, y de algunos resultados comportamentales relacionados con la salud (para una revisión: Beehr y Newman, 1978; Cooper, Russell y Frone, 1990; Ganster y Schaubroeck, 1991; Harris y Heft, 1992; House, 1974; Jex y Beehr, 1991; Sullivan y Bhagat, 1992). Además, según Buunk y cols. (1998), una exposición intensa o prolongada a estos estresores puede causar graves problemas tanto físicos como psicológicos. Así, en las tres últimas décadas, a la proliferación de la investigación centrada en el estudio del estrés en el trabajo (por ejemplo, Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005) se ha unido el estudio de las estrategias para hacer frente a los posibles estresores laborales (por ejemplo, Salanova, Grau y Martínez, 2005), por sus efectos negativos en la salud física y psicológica de los empleados, bajo forma de insatisfacción y estrés laboral (Boada i Grau, De Diego, Agulló y Mañas, 2005). En este sentido, y desde un punto de vista aplicado, Osca, González-Camino, Bardera y Peiró (2003) manifiestan la importancia de desarrollar procesos de intervención para reducir los estresores que pueden surgir en el contexto laboral. En este estudio partimos del modelo OSI y de los efectos moduladores de la implicación con el trabajo en un grupo de soldados profesionales del Ejército español.

Ya Locke (1976) argumenta que la implicación con el trabajo es un importante modulador en el ámbito laboral porque las reacciones a las condiciones de trabajo les ocurren fundamentalmente a las personas para las que el trabajo es un elemento central en sus vidas. A su vez, los resultados respecto al compromiso organizacional señalan que es un potencial modulador de la relación entre el estrés y sus resultados (Mathieu y Zajac, 1990; Mowday, Porter y Steers, 1982; Somers, 1995; Tubbs, 1994).

Respecto a la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral (Farkas y Tetrick, 1989; Mathieu, 1991), la mayoría de los resultados muestran que el compromiso y la satisfacción están recíprocamente relacionados (por ejemplo, Mathieu, 1991), no obstante puede que haya variables moduladoras que estén influyendo en los resultados. Begley y Czajka (1993) encuentran que los individuos con alto compromiso organizacional no sufren tanto los resultados negativos del estrés (en términos de insatisfacción laboral, peor salud física y mental, e intenciones de abandonar) como aquellos que están menos comprometidos. En concreto observan que el incremento del estrés sólo causa insatisfacción laboral cuando el compromiso organizacional es bajo.

No obstante, los estudios sugieren que los resultados del compromiso organizacional dependen de: 1) los diversos componentes del compromiso organizacional, distintos pero relacionados entre sí (Somers, 1995); 2) de las diferentes fuentes de estrés (Cooper y Payne, 1991); y 3) de las diferentes variables consecuentes analizadas (como por ejemplo: la salud, el absentismo o los resultados organizacionales).

En relación con la implicación con el trabajo, la investigación de Frone y Major (1988) prueba la influencia moduladora de la implicación entre la calidad de la comunicación y la insatisfacción laboral, en una muestra de 93 encargados de enfermería. Los análisis de regresión indican que la relación positiva entre la calidad de la comunicación y la satisfacción laboral es mayor cuando los niveles de implicación con el trabajo son elevados. Es decir, cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo. Sin embargo, otros estudios no encuentran esta influencia moduladora. Por ejemplo, Batlis (1980), con

una muestra de 111 jefes de departamentos de supermercado, examina si la implicación modula las relaciones entre el conflicto y ambigüedad de rol y la satisfacción, la ansiedad y las medidas subjetivas de rendimiento, pero los análisis de regresión no muestran interacciones significativas.

El presente estudio tiene como objetivo analizar de qué modo las distintas fuentes de presión y la implicación con el trabajo influyen en la satisfacción laboral, y en concreto si la *identificación psicológica con el trabajo* y los *sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo* modulan la relación entre las seis fuentes de presión contempladas en el modelo OSI y la satisfacción laboral en una muestra de soldados profesionales.

Método

Procedimiento

La recogida de datos se realizó a través de un cuestionario que se administró en horario laboral. Los investigadores se desplazaron a los diferentes cuarteles donde se encontraban los soldados. Antes de comenzar, se explicaron las instrucciones del cuestionario y se garantizó la confidencialidad de los datos aportados. La participación en el estudio fue totalmente voluntaria.

Participantes

La muestra está compuesta por 779 soldados profesionales de la zona militar centro del Ejército de Tierra de las Fuerzas Armadas españolas, el 90.7% son hombres y el 9.3% mujeres. La media de edad es de 23.3 años (D.T.= 3.53) y oscila entre los 18 y 47 años. El nivel de estudios es el siguiente: *Sin estudios* 32.4%, *Bachillerato* 31.6%, *FP* 34.1% y *Universitarios* 1.9%. El tiempo medio de trabajo en la organización es de 3.4 años (D.T.= 2.98), y llevan 2.3 años (D.T.= 1.98) trabajando en su actual unidad y 1.8 años (D.T.= 1.69) trabajando en el actual puesto de trabajo.

Instrumentos

El principal instrumento empleado en esta investigación para medir el estrés y la satisfacción laboral es la versión castellana del Occupational Stress Indicador (OSI), elaborada por Cooper, Sloan

y Williams (1988) y que ha sido traducida al castellano por el equipo de investigación.

Fuentes de presión laboral. Para la medida del estrés laboral se utilizó la escala *fuentes de presión en el trabajo*, compuesta por sesenta y una preguntas divididas en seis subescalas. Estas fuentes de estrés laboral son las siguientes: estrés derivado de los *factores intrínsecos al trabajo* (con nueve ítems, por ejemplo: «Demasiada o muy escasa variedad en mi trabajo»), del *desempeño de rol* (con once ítems, por ejemplo: «Tener que adoptar un papel incómodo, como, por ejemplo, tomar medidas disciplinarias rigurosas»), por las *relaciones con otros* (con nueve ítems, por ejemplo: «Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea en el trabajo»), por los *logros conseguidos y el desarrollo de carrera* (con ocho ítems, por ejemplo: «Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera»), por la *estructura y el clima organizacional* (con once ítems, por ejemplo: «Existencia de discriminaciones y favoritismo») y por la *relación familia-trabajo* (con once ítems, por ejemplo: «No ser capaz de “desconectar” sobre temas de trabajo en casa»). El formato de respuesta es una escala Likert de seis puntos que va de «Con toda evidencia no es una fuente de presión» (1) a «Con toda evidencia es una fuente de presión» (6). La consistencia interna (alpha de Cronbach) de las subescalas empleadas en el estudio es bastante satisfactoria, superando el criterio de bondad exigido de .70 (Nunnally y Bernstein, 1994), a excepción de la subescala de *estrés laboral intrínseco al trabajo* ligeramente inferior ($\alpha = .69$).

Implicación con el trabajo. Para el estudio de la implicación en el trabajo se utilizó la adaptación al castellano de González y De Elena (1999) de la escala de Implicación con el trabajo (*Job Involvement*), desarrollada por Lodhal y Kejner (1965), compuesta por veinte ítems. El formato de respuesta es una escala Likert de siete puntos que va de «Muy en desacuerdo» (1) a «Muy de acuerdo» (7). Para corroborar la estructura factorial de la escala original se replicaron los análisis realizados en los trabajos de Lodhal y Kejner (1965) forzando una solución factorial de tres componentes, pero las fiabilidades de éstos no resultaron aceptables. Tras posteriores análisis factoriales exploratorios y análisis de contenido distinguimos dos dimensiones. La primera se corresponde a la *identificación psicológica con el trabajo*, compuesta por seis ítems del tipo «Las cosas más importantes que me suceden tiene que ver con mi trabajo», y la segunda que explica la implicación con el trabajo en relación con los *sentimientos de deber-obligación*, com-

Tabla 1
Descriptivos, fiabilidades y correlaciones entre variables

| Variables | X | DT | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------------------------------|------|------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 Factores intrínsecos al trabajo | 3.59 | .79 | 9 | .69 | | | | | | | | |
| 2 Desempeño de rol | 3.48 | .80 | 11 | .783** | .78 | | | | | | | |
| 3 Relaciones con otros | 3.48 | .84 | 9 | .691** | .784** | .71 | | | | | | |
| 4 Logros y carrera profesional | 3.91 | .86 | 8 | .682** | .654** | .587** | .70 | | | | | |
| 5 Estructura y clima organizacional | 3.83 | .79 | 11 | .718** | .709** | .672** | .705** | .76 | | | | |
| 6 Relación familia-trabajo | 3.94 | .93 | 11 | .657** | .682** | .665** | .583** | .617** | .79 | | | |
| 7 Identificación psicológ. | 3.37 | 1.09 | 6 | -.209** | -.232** | -.200** | -.181** | -.223** | -.196** | .71 | | |
| 8 Deber-obligación | 4.14 | 1.06 | 7 | .314** | .341** | .269** | .238** | .312** | .277** | -.303** | .71 | |
| 9 Satisfacción laboral | 3.14 | .78 | 22 | -.327** | -.303** | -.269** | -.303** | -.426** | -.256** | .437** | -.303** | .92 |

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

NOTA: la fiabilidad de las variables a estudio se ha situado en la diagonal

puesta por siete ítems del tipo «*Evito asumir deberes y responsabilidades extra en el trabajo*». Las dos dimensiones de la implicación alcanzan una fiabilidad adecuada ($\alpha = .71$ para las dos).

Satisfacción laboral. La medida de la satisfacción laboral está compuesta por veintidós ítems (por ejemplo: «*El grado de flexibilidad y libertad que tiene en su trabajo*» o «*El grado en que su puesto de trabajo le permite lograr sus aspiraciones y ambiciones*»), las escalas de respuesta son tipo Likert de siete puntos que van desde «*Totalmente insatisfecho*» (1) a «*Totalmente satisfecho*» (7). La fiabilidad (alpha de Cronbach) de esta escala es elevada ($\alpha = .92$).

Resultados

Para poner a prueba el objetivo del estudio y analizar de qué modo la implicación modula la relación entre las fuentes de estrés consideradas y la satisfacción laboral, se ha llevado a cabo una ecuación de regresión jerárquica. Las variables independientes se han introducido en tres pasos sucesivos: en el primer paso las seis fuentes de presión, en el segundo las dos dimensiones de la implicación con el trabajo consideradas (la *identificación psicológica* con el trabajo y los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo) y, en el tercero, las interacciones entre las fuentes de estrés laboral por las dos dimensiones de la implicación con el trabajo (tabla 2).

Como se puede comprobar, el primer bloque de variables, correspondiente a las seis fuentes de estrés laboral (*factores intrínsecos al trabajo, desempeño de rol, relaciones con otros, logros y desarrollo de carrera, estructura y clima organizacional y relación familia-trabajo*), es significativo ($F = 21.561$; $p < .001$) y explica un 16.5% de la varianza de la satisfacción. Sin embargo, tan sólo el estrés generado por la *estructura y el clima organizacional* mantiene una relación significativa de carácter negativo con la satisfacción laboral ($\beta = -.391$; $p < .001$). El segundo bloque de variables

también es significativo ($F = 40.009$; $p < .001$), de forma que las dos dimensiones encontradas de la implicación con el trabajo se relacionan con la satisfacción laboral: la *identificación psicológica con el trabajo* positivamente ($\beta = .314$; $p < .001$) y los *sentimientos de deber u obligación* negativamente ($\beta = -.229$; $p < .001$), además, el porcentaje de varianza explicada aumenta de forma significativa hasta un 33.3%. Finalmente, el tercer bloque también es significativo ($F = 16.887$; $p < .001$) y, en concreto, se distinguen dos interacciones significativas.

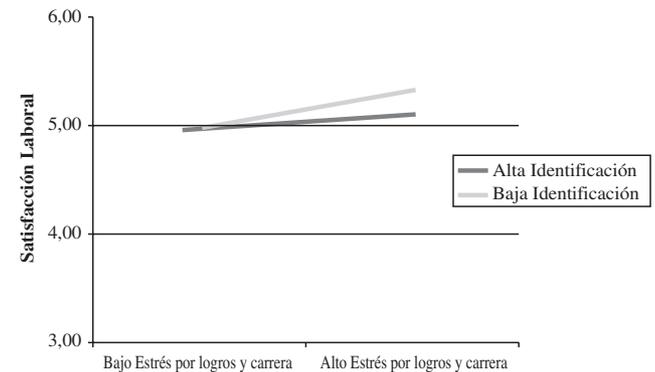
Si se analiza la primera de las interacciones, el estrés derivado de los *logros y el desarrollo de la carrera* por la *identificación psicológica con el trabajo* ($\beta = -.587$; $p < .05$) (gráfica 1), se puede observar que en situaciones de alta *identificación con el trabajo*, el *estrés por los logros profesionales* no influye en la satisfacción laboral, pero sí lo hace cuando la *identificación con el trabajo* es baja, produciéndose una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, los niveles más bajos de satisfacción se dan cuando tanto el estrés como la *identificación psicológica con el trabajo* son bajos.

La segunda interacción significativa es el estrés por las *relaciones con otros* por los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo ($\beta = .906$; $p < .05$). La gráfica 2 muestra que el incremento del estrés por las *relaciones con los compañeros y supervisores* sólo causa insatisfacción cuando los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo son bajos, sin embargo, cuando los *sentimientos de deber u obligación* hacia el trabajo son elevados se produce una mayor satisfacción laboral y el estrés por las *relaciones* apenas influye en esta relación.

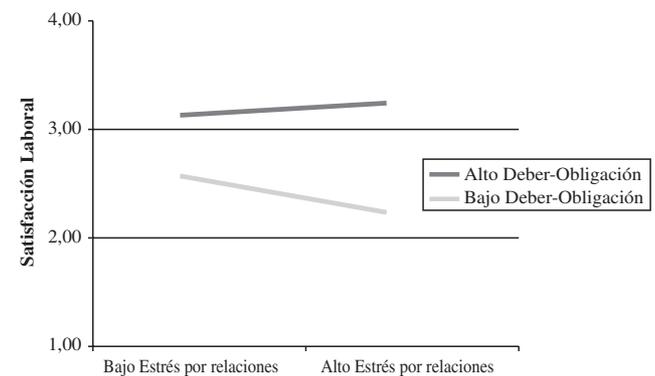
Tabla 2
Ecuación de regresión para predecir satisfacción laboral

| | β | F | R ² |
|-------------------------------------------|----------|-----------|----------------|
| 1. Factores intrínsecos al trabajo | | 21.561*** | .165 *** |
| Desempeño de rol | -.076 | | |
| Relaciones con otros | .092 | | |
| Logros y carrera profesional | .005 | | |
| Estructura y clima organizacio. | -.391*** | | |
| Relación familia-trabajo | .041 | | |
| 2. Identificación psicológica | | 40.009*** | .333 *** |
| Sentimientos deber-obligación | -.229*** | | |
| 3. Intrínsecos X Identificación | | 16.887*** | .337 |
| Desempeño rol X Identificación | .032 | | |
| Relación X Identificación | .205 | | |
| Logros X Identificación | -.587* | | |
| Clima X Identificación | .145 | | |
| Familia-Trabajo X Identificación | -.061 | | |
| Intrínsecos X Deber-Obligación | -.154 | | |
| Desempeño rol X Deber-Oblig. | -.784 | | |
| Relación X Deber-Obligación | .906* | | |
| Logros X Deber-Obligación | -.366 | | |
| Clima X Deber-Obligación | .417 | | |
| Familia-Trabajo X Deber-Oblig. | -.229 | | |
| N | | 779 | |

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



Gráfica 1. Relación modulada entre el estresor *logros y desarrollo de carrera* por la *identificación psicológica con el trabajo*



Gráfica 2. Relación modulada entre el estresor *relaciones con otros* por los *sentimientos de deber y obligación* hacia el trabajo

Discusión y conclusiones

El objetivo de este estudio ha sido analizar de qué modo las distintas fuentes de presión influyen en la satisfacción laboral, y en concreto si las dos dimensiones de la implicación con el trabajo analizadas modulan la relación entre las seis fuentes de presión contempladas en el modelo OSI y la satisfacción laboral.

Los resultados en una muestra de soldados profesionales indican que las dos dimensiones de la implicación con el trabajo están en torno a las puntuaciones medias, aunque es ligeramente más alta la dimensión que hace referencia al trabajo como *deber u obligación*. Parece, pues, que esta muestra se identifica más con esta dimensión de la implicación, lo que puede deberse a que presenta mayor coherencia con los valores predominantes de una organización estructurada y formalizada como es el Ejército.

Por otro lado, las seis fuentes de presión analizadas muestran también valores medios, siendo el estrés derivado del *desempeño de rol* (por ejemplo, el conflicto y la ambigüedad de rol) y el estrés producido por las *relaciones con otros* (por ejemplo, la falta de apoyo social) los que obtienen las puntuaciones más bajas y el estrés procedente de la *incompatibilidad entre la vida laboral y familiar* el que ofrece la puntuación más alta. Respecto a la satisfacción laboral, la muestra se define como *«algo insatisfecha»*, ya que presenta una puntuación inferior al punto medio de la escala.

En los análisis realizados para predecir la satisfacción laboral a partir de las fuentes de presión se encuentra que, de las seis fuentes de presión estudiadas, tan sólo el estrés por la *estructura y clima organizacional* reduce significativamente la satisfacción laboral, siendo este resultado acorde con los encontrados por Leong y cols. (1996), que tan sólo hallaron una relación significativa entre los seis estresores y la satisfacción laboral. Sin embargo, si atendemos a las correlaciones podemos observar que todas las fuentes de estrés se relacionan negativamente con la satisfacción laboral.

Como se esperaba, las dos dimensiones de la implicación con el trabajo están relacionados significativamente en la dirección esperada con la satisfacción laboral, es decir, la *identificación psicológica* con el trabajo positivamente y los *sentimientos de deber u obligación* negativamente.

También se ha comprobado el papel modulador de las dos dimensiones de la implicación con el trabajo sobre la satisfacción laboral. Según nuestros resultados, y como se esperaba, la *identificación con el trabajo* modula la relación entre el estrés asociado a los *logros y al desarrollo de la carrera* y la satisfacción laboral, de modo que en los empleados con alta *identificación con el trabajo*, el estrés por los *logros y el desarrollo de la carrera* no influye en su satisfacción, sin embargo, esta fuente de estrés sí influye mucho cuando hay una baja *identificación con el trabajo* (Begley y Czajka, 1993).

En segundo lugar, los *sentimientos del trabajo como de deber u obligación* modulan la relación entre el estrés generado por las *relaciones con otros* y la satisfacción laboral, de forma que el estrés por las *relaciones sociales* sólo causa insatisfacción cuando los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo son bajos, sin embargo, cuando los *sentimientos de deber u obligación* son elevados se produce una mayor satisfacción laboral y el estrés por las *relaciones* apenas influye. Este resultado resulta lógico ya que si el trabajo se considera como un *deber u obligación* a cumplir, las *relaciones* en el trabajo se considerarán relaciones meramente profesionales, en las que no hay demasiada implicación emocional, por lo que el estrés por esas *relaciones* no va a afectar a la satis-

facción laboral. Este resultado es acorde a los encontrados en estudios anteriores, donde se observa que tanto el compromiso organizacional (Begley y Czajka, 1993) como la implicación con el trabajo (Frone y Mayor, 1988) amortiguan la relación entre el estrés y la insatisfacción laboral. En esta línea, algunos estudios muestran que la cantidad y la calidad de las relaciones sociales tiene una gran importancia para afrontar el estrés laboral (Martínez-Pérez y Osca, 2002).

Así comprobamos que la implicación con el trabajo es un importante modulador en la relación entre las experiencias relacionadas con el trabajo y los resultados individuales, porque las reacciones fuertes a las condiciones de trabajo les ocurren fundamentalmente a los trabajadores para los que el trabajo es una preocupación central en sus vidas (Locke, 1976). En general, observamos que cuando los niveles de las dos dimensiones de la implicación con el trabajo (*identificación psicológica y sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo) son elevados, el estrés, ya sea por los *logros conseguidos y el desarrollo de la carrera* o por las *relaciones con compañeros y supervisores*, no influye sobre la satisfacción laboral. Es decir, la implicación con el trabajo amortigua la relación entre el estrés por estas dos fuentes de presión y la satisfacción laboral, por lo que las dos dimensiones de la implicación con el trabajo pueden estar funcionando como una estrategia para hacer frente al estrés. Finalmente, se aprecia una mayor satisfacción con el trabajo, aunque el estrés sea elevado, cuando los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo son altos y la *identificación psicológica* con el trabajo es baja.

No obstante, los resultados encontrados en este estudio se deben considerar teniendo en cuenta algunas limitaciones. Por ejemplo, las de tipo muestral, ya que a pesar del gran tamaño de la muestra utilizada (N= 779), la mayoría son hombres (el 90.7%) y muy jóvenes, con una edad media en torno a los 23 años (D.T.= 3.53), algo por otra parte normal al tratarse de soldados profesionales.

Respecto al escaso número de interacciones significativas encontradas, puede que se deba a que en la muestra analizada las puntuaciones, tanto en estrés como en implicación con el trabajo, se encuentran en los valores intermedios, lo que según Baron y Kenny (1986) no permite identificar con facilidad relaciones de modulación.

Una tercera limitación del estudio se relaciona con la forma de evaluar la implicación con el trabajo. En función de los análisis de fiabilidad únicamente se han tenido en cuenta dos de las dimensiones de esta variable, eliminando las *contingencias desempeño-autoestima*, es decir, cómo el desempeño del sujeto en el trabajo afecta a su autoestima. Para superar estas tres limitaciones en posteriores estudios habría que incluir otras muestras más heterogéneas en edad y género, con puntuaciones en estrés laboral más elevadas e incorporar la dimensión de la implicación con el trabajo *contingencias desempeño-autoestima*. También sería de gran interés analizar otras variables como el contrato psicológico (por ejemplo, Gracia, Silla, Peiró, y Fortes-Ferreira, 2006) o el compromiso organizacional (por ejemplo, Guest, 1998; Guest y Conway, 2002), ya que se ha observado que se asocian positivamente con la satisfacción laboral.

Desde el ámbito de la intervención y prevención del estrés señalar que, según los resultados encontrados, los programas de intervención, si quieren repercutir en una mejora de la satisfacción y salud laboral, deben atender no sólo a reducir las fuentes de estrés o estresores laborales, sino también a identificar a aquellas perso-

nas que por el tipo de implicación con el trabajo establecida (*identificación psicológica* o *sentimientos de deber-obligación*) puedan ser más susceptibles de tener problemas de estrés laboral.

Para terminar, destacar que en futuras investigaciones sería interesante introducir algunas mejoras desde un punto de vista metodológico. En concreto, realizar estudios longitudinales que permitan atender a la evolución temporal de las puntuaciones en estas variables, ya que facilitarían la identificación de los factores psicológicos

implicados en la génesis y el afrontamiento del estrés laboral en la población, en general, y, en particular, en los soldados profesionales.

Agradecimientos

Este proyecto ha sido subvencionado por el Instituto Universitario «General Gutiérrez Mellado» (Universidad Nacional de Educación a Distancia: 98/09).

Referencias

- Baron, R.M., y Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Batlis, N.C. (1980). Job involvement and locus of control as moderators of role-perception/individual-out-come relationships. *Psychological Reports*, 46, 111-119.
- Beehr, T.A., y Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Begley, T.M., y Czajka, J.M. (1993). Panel análisis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organisational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.
- Boada i Grau, J., De Diego, R., Agulló, E., y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Brooke, P.P.Jr., Russell, D.W., y Price, J.L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Buunk, B.P., De Jorge, J., Ybema, J.F., y De Wolf, C.J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. En P.J.D. Drenth, H. Thierry y C.J. De Wolf y cols. (eds.): *Handbook of work and organizational work psychology*, 2 (2ª ed., pp. 145-182). Hove, Inglaterra: Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Cooper, C.L. (1998). *Theories of organizational stress*. Nueva York: Oxford University Press.
- Cooper, C.L., y Payne, R. (1991). *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J., y Williams, S. (1988). *The occupational stress indicator*. Windsor: NFER Nelson.
- Cooper, M.L., Russell, M., y Frone, M.R. (1990). Work stress and alcohol effects: A test of stress-induced drinking. *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 260-276.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the «Central Life Interests» of industrial workers. *Social problems*, 3, 131-142.
- Elloy, D.F., Everett, J.E., y Flynn, W.R. (1995). Multidimensional mapping of the correlates of job involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(1), 79-91.
- Farkas, A.J., y Tetrick, L.E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74, 855-868.
- Frone, M.R., y Major, B. (1988). Communication quality and job satisfaction among managerial nurses: The moderating influence of job involvement. *Group and Organizational Behavior*, 11, 309-320.
- Ganster, D.C., y Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17, 235-271.
- González, L., y De Elena, J. (1993). Examen de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional e implicación en el trabajo. En L. Munduate y M. Baron (eds.): *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Sevilla: Eudema.
- González, L., y De Elena, J. (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.
- Gracia, F.J., Silla, I., Peiró, J.M., y Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18(2), 256-262.
- Greenhaus, J.H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 95-98.
- Guest, D. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Guest, D., y Conway, N. (2002). *Employee motivation and the psychological contract*. Londres: CIPD.
- Harris, M.M., y Heft, L.L. (1992). Alcohol and drug use in the workplace: Issues, controversies and directions for future research. *Journal of Management*, 18, 239-266.
- House, J.S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: A review and theoretical integration.
- Jex, S.M., y Beehr, T.A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger.
- Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Lawler, E.E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high involvement organization*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nueva York: Springer Publications.
- Leong, C.S., Furnham, A., y Cooper, C.L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.): *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1293-1349). Chicago IL: Rand McNally.
- Lodahl, T.M., y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Martínez-Correa, A., Reyes del Paso, G.A., García-León, A., y González-Jareño, M.A. (2006). Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento del estrés. *Psicothema*, 18(1), 66-72.
- Martínez-Pérez, M.D., y Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316.
- Mathieu, J.E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organisational commitment. *Psychological Bulletin*, 76, 607-618.
- Mathieu, J.E., y Farr, J.L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- Mathieu, J.E., y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P. (1997). Organizational Commitment. En C.L. Cooper e I.T. Robertson (eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 175-228. John Wiley y Sons Ltd.

- Meyer, J.P., y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- MOW Internacional Research Team (1987). *The meaning of working*. Londres: Academic Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., y Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages*. San Diego, CA: Academic Press.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G., y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Nunnally, J.C., y Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3ª ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.
- Pleffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Salanova, M., Grau, R.M., y Martínez, I.M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Somers, M. (1995). Organisational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direction and interaction effects. *Journal of Organisational Behaviour*, 16, 49-58.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes and consequences*. Advanced Topics in Organizational Behavior. Londres: Sage.
- Sullivan, S.E., y Bhagat, R.S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18, 353-374.
- Super, D.E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Monographs on Career Education. Washington, D.C.: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- 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(1), 28-39.
- Tubbs, M. (1994). Commitment and the role of ability in motivation. *Journal of Applied Psychology*, 79, 804-811.