VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Estudio del engagement con el trabajo en docentes universitarios.

Arraigada, Mariana Cecilia.

Cita:

Arraigada, Mariana Cecilia (2015). *Estudio del engagement con el trabajo en docentes universitarios. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-015/389

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/epma/CuU

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

ESTUDIO DEL ENGAGEMENT CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

Arraigada, Mariana Cecilia
Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina

RESUMEN
Hay fuerte evidencia que los factores de disposición están relacionados con actitudes hacia el trabajo (Staw, 1986; Staw, 1985). Para estudiar la relación de las personas con el trabajo se tomó el constructo Engagement con el trabajo refiere a "un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción" (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores. El estudio se llevó a cabo en un grupo de docentes universitarios de la UNMDP - Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Para la evaluación del nivel de engagement se recurrió a una metodología cuantitativa y se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006). Dentro de los resultados preliminares se encontró que, a pesar de la diversidad buscada en los entrevistados respecto de antigüedad docente, rango, área disciplinar de pertenencia, etc, si bien se encontraron altos niveles de Engagement en todo el grupo, los niveles fueron superiores en los docentes que tenían mayor antigüedad. A su vez se registró un mayor nivel de identificación con el trabajo en los docentes con mayor rango (titulares y adjuntos).

Palabras clave
Salud ocupacional, Engagement con el trabajo, Docentes universitarios

ABSTRACT
WORK ENGAGEMENT. A STUDY IN UNIVERSITY PROFESSORS
Human factor is the one that can increase o diminish customer/user perceived value of service, therefore is essential to accomplish customer/user satisfaction. There is strong evidence that dispositional factors are related to work attitudes (Staw, 1986¸Staw, 1985). The study of the relation people have with work was approach using the Work Engagement construct, that refers to a "positive mental state of fulfillment, related to work characterized by vigour, dedication and absortion" (Salanova y Schaufeli, 2009) and that is widely related to psychophysical health in workers. The study was carried out in a group of university teachers at UNMDP-Facultad de ciencias económicas y sociales. To measure the work engagement a quantitative method was applied and it was used the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), developed by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003,2006). The Spanish denomination is "Encuesta de Bienestar y trabajo". As preliminary results it was found that, besides de diversity searched between the subjects regarding employee's length of service, rank, disciplinary area, etc., although high levels of engagement were found in the whole group, the highest levels were found in teachers with superior length of service. In turn a higher level of identification with work was found in teachers with higher rank (Principals and associate professors)

Key words
Occupational health, Work engagement, University professors

1.-Breve introducción

El principal eje motivador de este trabajo, es la necesidad de generar de conocimiento y herramientas para el desarrollo de organizaciones saludables, tanto respecto de las personas que la componen como de los mismos procesos y productos que generan (Salanova & Schaufeli, 2009). La mirada proactiva y anticipatoria en la gestión de personas permite propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de organizaciones saludables. Tanto la relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto (Work Engagement) como la relación simbólica con el mismo (Representación de la Profesión Académica) son condicionantes de la salud laboral individual como del colectivo organizacional.

Actualmente no existe acuerdo dentro de las disciplinas de la Administración y de la Psicología, particularmente la línea de estudio del Comportamiento Organizacional, respecto de metodologías para el estudio y mejora de la salud ocupacional de las personas que conforman las organizaciones. Existen tantos enfoques y abordajes como analistas. No sólo no se cuenta con técnicas consolidadas y paradigmas compartidos, sino que tampoco se ha desarrollado una técnica que se considere operativamente efectiva para esto. Se cree que los datos que puede generar este trabajo, si bien no son generalizables, podrían aportar información que servirá de base para futuras investigaciones a través del análisis de los datos casuísticos generados. Por ello no se pretende establecer conclusiones generales para el caso estudiado y mucho menos para la disciplina respecto del estudio de las organizaciones en general, se busca por un lado, aportar información sobre el caso particular que se está estudiando en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (FCEYS-UNMDP) y por el otro generar información a través de la experiencia de trabajo para el desarrollo de futuras metodología para la mejora de los resultados organizacionales y calidad de vida en las organizaciones.

2.-El marco de la docencia universitaria como empleo

La universidad es un conjunto de procesos de formación del potencial humano. Recibe aportes de la sociedad y los devuelve transformados. Sainz González (1999) la describe como un agente de cambio que vive en la sociedad, para ella y por ella. Todo el acontecer en su entorno la afecta como motivo de estudio, como fuerza de tensión, como advertencia de variaciones en el ejercicio de los roles de todos sus miembros.

Desde el punto de vista de la gestión estratégica se señala que la universidad es una organización compleja, es un conjunto de personas que comparten una filosofía y visión acerca de los propósitos institucionales y procuran lograr un conjunto articulado de objetivos, para lo cual adoptan una determinada estructura a fin de dividir las tareas y lograr su integración por medio de nuevas formas de coordinación que evidentemente forman parte de un sistema. La complejidad es un enfoque que, según Etkin (2006) considera a la organización como: "un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias." (Etkin, 2006). Agrega

el autor que otro factor que agrega complejidad a esta realidad organizacional tiene que ver con los intercambios que ésta mantiene con un ambiente incierto y cambiante y, ciertamente, agresivo. Pero resalta que esa realidad se vuelve problemática por factores internos tales como los juegos y tramas de poder y el peso de los diferentes grupos de opinión e interés.

El académico es un "actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contender de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda" (Gil Antón, 2000). Respecto al "ethos académico" menciona Hamui que está contenido en un marco conformado por los ethos disciplinares, institucionales y del entorno, que constituyen un orden aceptado y crean lógicas que condicionan las funciones de los académicos (Hamui, 2005).

Clark, mencionado por Chiroleu (2002), caracteriza a la profesión académica como "rara" pues la diversidad de disciplinas que la integran la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes.

Según Schuster y Finkelstein la profesionalización de la docencia universitaria ha significado cuatro procesos: la especialización creciente como ocupación principal en la actividad de enseñanza, el entrenamiento de los académicos a través de la educación de posgrado, una vida dedicada al desarrollo de la profesión y la interpelación al profesor universitario como un experto (Schuster & Finkelstein, 2006).

Existen diferentes realidades respecto de la profesión académica en los distintos contextos mundiales. Por ejemplo, como menciona Fanelli, "en el mundo anglosajón se entiende que los profesores universitarios constituyen la matriz de la cual surgen todas las otras profesiones, la profesión de las profesiones." Esto sumado al hecho que las características del trabajo cambian, ya que en dichos casos los académicos cuentan con una oficina y cumplen funciones adicionales al dictado de clase, con dedicaciones exclusivas. "En nuestras universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal." (García de Fanelli, 2008). En los últimos años pareciera que se ha invertido la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquéllas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo.

Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner,1987:20).

3.-El Engagement en el trabajo

El foco tradicional en el síntoma y la enfermedad está paulatinamente cambiando hacia un concepto de salud cada vez más amplio que incluye aspectos del funcionamiento óptimo personal y no únicamente la ausencia de enfermedad. Esta concepción más positiva de la salud se hizo explícita en los trabajos constitutivos de la OMS, que a finales de la II Guerra Mundial, en el preámbulo de sus primeros estatutos oficiales, afirmaba: "la salud es un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía" (OMS, 1948). En la declaración final de la primera reunión de la OMS sobre promoción de la salud en Ottawa en 1986, se afirmaba que: "la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o de minusvalía. La salud es un recurso de la vida cotidiana, no el objeto de la vida. Es un concepto positivo que subraya los recursos sociales y personales así como las capacidades físicas (OMS, Ottawa Charter for Health Promotion, 1986)

M. Salanova y W. Schaufeli señalan que podemos hablar de organizaciones saludables como aquellas organizaciones que cuenten con 3 aspectos fundamentales (Salanova & Schaufeli, 2009): (1) empleados 'saludables', (2) en organizaciones 'saludables' y engaged (que registran altos niveles de Engagement) y (3) que desarrollan resultados 'saludables' siempre bajo la perspectiva de mejora constante.

El concepto de organización saludable no implica solamente la ausencia de estrés laboral en los empleados sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP (Capital Psicológico Positivo). En la prestación de servicios existe mayor participación de las personas involucradas. El desarrollo del CPP sería particularmente estratégico para las organizaciones con esta actividad. Dentro del CPP se incluyen componentes tales como el Engagement en el trabajo (Work Engagement) que representa "un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción" (Schaufeli, Salanova, GonzálezRom y Bakker, 2002a, p. 74) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Posibles impactos positivos del engagement en el trabajo están relacionados con actitudes positivas concernientes a la organización, como satisfacción en el trabajo, comprometimiento organizacional y baja rotación (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli & Bakker, siendo impreso; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003), y también a comportamientos organizacionales positivos, como iniciativa personal y motivación hacia la aprendizaje (Sonnentag, 2003), trabajar horas extras (Salanova, Agut & Peiró, 2003), y comportamiento proactivo (Salanova et al., 2003). Sin embargo, hay algunos indicadores de que el engagement es relacionado positivamente a la salud, o sea, bajos niveles de depresión y estrés (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) y quejas psicosomáticas (Demerouti et al., 2001). Finalmente parece que el engagement en el trabajo está relacionado positivamente a performance en el trabajo.

Si bien las variables del CPP presentadas por Luthans han sido la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo y la esperanza, la investigadora española Marisa Salanova (Universidad Jaume I de Madrid) (miembro del equipo internacional WONT, integrado con el Dr. Wilmar Schaufelli de la Universidad de Utrecht, Holanda) ha llegado a la conclusión de que el engagement sirve como variable espejo de la autoeficacia. Es por esto que se propone adicionar la medición de dicha variable para establecer conclusiones respecto del CPP. Tanto la relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto (Work Engagement) como la relación simbólica con el mismo son condicionantes de la salud laboral individual como del colectivo organizacional.

El Engagement está relacionado con los recursos laborales y personales que ayudan a generar dicho estado psicológico positivo para poder alcanzar los resultados óptimos como compromiso organizacional, alto desempeño, etc. Las características de las tres variables del engagement en el trabajo son:

VIGOR: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades.

DEDICACIÓN: Alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

ABSORCIÓN: La persona está totalmente concentrada en su trabajo y el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo. Esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas

3.-Estudio del Engagement en el trabajo sobre docentes universitarios. Caso de la FCEYS-UNMDP

Dentro de la diversidad de condiciones laborales de los docentes universitarios en la UNMDP existen las siguientes: área disciplinar de pertenencia, cargos (profesores y auxiliares), grado de estabilidad en el cargo (regular o interino o a término), si el cargo es rentado o adscripto, aquellos docentes que solo realizan docencia o también realizan otras funciones (investigación, extensión, gestión), la dedicación (simple, parcial, exclusiva), entre otras.

Se administró el cuestionario autoadministrado UWES (Utrecht work engagement scale) para la medición del engagement con el trabajo, el cuestionario.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 29 docentes de ambos sexos con edades comprendidas entre los 25 y 68 años, de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEYS). Se buscó docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMdP que se desempeñen en actividades docentes durante el periodo 2014-2015, que tengan por lo menos un cargo docente pudiendo ser regulares, interinos o a término o adscriptos. No se incluirá a los ayudantes alumnos por considerarse que aún se encuentran en proceso de formación de su identidad docente y profesional. La selección de los sujetos fue por conveniencia intentando lograr representación de la diversidad de condiciones mencionada al principio de este apartado. La composición de la muestra quedó conformada de la siguiente forma:

area disciplinar		cargo		area principal de trabajo		Designación		Edad		Dedicación		Antig. Doc		Fue ay alumno		sexo	
ADM	31%	TIT	24%	S.PDO	24%	REG	62%	25-34	28%	S	72%	M5	7%	SI	83%	FEM	59%
CONT	31%	ADJ	17%	INV	24%	INT	28%	35-44	31%	P	10%	5-9	24%	NO	17%	MASC	41%
ECO	14%	JTP	21%	EXT	24%	ADS	10%	45-54	21%	E	17%	10-14	14%				
TUR	14%	ATP	38%	GN	28%			55-64	14%			15-19	17%				
SOC	10%							MAS 65	7%			M20	38%				
	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes entrevistados según los criterios de segmentación elegidos

Leyenda:				
ADM: Administración	TIT: Titular	S.PDO: Sector Privado	S: Simple	M5: menos 5 años
CONT: Contabilidad	ADJ: Adjunto	INV: Investigación	P: Parcial	M20: más 20 años
ECO: Economía	JTP: Jefe de Trabajos Prácticos	EXT: Extensión E: Exclusiva		
TUR: Turismo	ATP: Ayudante ede. Trabajos Prácticos	GN: Gestión UNMDP		
SOC: Cs. Sociales				

La administración de los cuestionarios fue realizada en su mayoría, en el ámbito de la FCEYS. Cuando esto resultaba inconveniente para los entrevistados se buscaron espacios que interfirieran lo menos posible con el desarrollo de sus actividades cotidianas en orden de hacer posible su participación este estudio. Respecto de todos los docentes entrevistados se obtuvo muy buena predisposición e interés por los resultados de esta investigación.

El Utrecht Work Engagement Scale (UWES) evalúa vigor, dedicación y absorción como componentes del engagement. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006) desarrollaron este test y lo presentaron en varios idiomas; entre ellos Español, bajo el nombre de Encuesta de Bienestar y Trabajo. El mismo está compuesto por 17 ítems distribuidos con una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»). Seis de los ítems corresponden a vigor, cinco a dedicación y seis a absorción. Este método ha sido validado en España, donde se encontró una elevada consistencia interna de las diferentes escalas del engagement, y los modelos de tres factores — correspondientes a los tres componentes de engagement — se muestran superiores a los modelos de un factor y a los de dos factores (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000). En Argentina, en la provincia de Córdoba, se realizó una evaluación de las propiedades psicométricas del UWES. Los autores del mismo no observaron diferencias significativas en los niveles de engagement entre diferentes ocupaciones y en cuanto a las diferencias en función del género, explican que si bien son significativas, también son débiles. Y finalmente, observan una relación positiva entre la edad y el engagement de los trabajadores (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, Castellano, 2012).

Resultados y Reflexiones

Este estudio ha mostrado niveles de engagement en los docentes relevados predominantemente en los rangos Muy Alto-Alto (68.62%), lo que refleja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo y de realización a través del mismo. Otro indicador importante es que no se registraron niveles ni Bajo ni Muy Bajo, disminuyendo el riesgo psicosocial del trabajo por este factor.

Esto constituye no sólo un indicador favorable para el desarrollo de la salud ocupacional sino que también representa un importante factor al momento de protección contra posibles amenazas a dicho estado saludable, ya que refuerza los recursos psíquicos de las personas para hacer frente a situaciones críticas (Demandas laborales).

Al analizar los segmentos propuestos se encontraron diferencias en la muestra según el área disciplinar de pertenencia de los sujetos. Las áreas que registraron niveles muy altos de engagement fueron Contabilidad (22,22%) y Sociales (33,33%), aunque en el caso de la primera también presentó más dispersión respecto de niveles Alto y Medio que áreas como Administración y Turismo que concentraron sus valores principalmente en niveles Altos (77,78% y 75%). En primera instancia, pareciera que el área disciplinar de los docentes mostraría una diferencia para la generación de engagement con el trabajo. Sin embargo, dada la escasa magnitud de la muestra, se considera necesario incrementar los casos analizados pro área y profundizar el análisis de posibles variables explicativas de este comportamiento.

En el análisis del segmento por cargo docente también se presen-

taron algunas diferencias significativas. Existieron resultados similares en la categoría Profesores (Titular y Adjunto) y en la categoría Auxiliares (JTP y Ayudante) donde en los primeros se registran porcentajes significativos de engagement Muy Alto (14,29% y 20%) y en los segundos predominan los niveles Alto (66,67% y 63,64%) y Medio (33,33% y 27,27%). Sin embargo existe una variación importante entre Titular y Adjunto, ya que el primero muestra los valores distribuidos equitativamente entre el nivel Alto y Medio (42,86% para ambos valores). Los Adjuntos presentan una alta concentración en valores Muy Alto-Alto con el 80%, cuando los Titulares sólo suman 57.15% en dichos segmentos. Al analizar las dimensiones, se ve que los Titulares son los que muestran los niveles más bajos de vigor en relación a otros cargos (no registran niveles Muy Alto), siendo los Adjuntos los que presentan niveles más altos en esta dimensión (Muy Alto 20%). Respecto de las otras dimensiones se registran diferencias significativas para los Titulares ya que la mayor concentración de resultados de absorción se encuentran en el nivel Alto (71,40%), siendo que los Adjuntos y JTP muestran al menos la mitad de los valores en el nivel Muy Alto (60% y 50%). Para los ayudantes ocurre algo similar que con los Titulares, pero a diferencia de estos, aquellos tienen un porcentaje insignificante de Muy Alto (9,10%). En relación a la dedicación se obtienen resultados similares para Titular, Adjunto y JTP marcando la diferencia los Ayudantes que muestran casi la mitad de los resultados en niveles inferiores que aquellos (Medio, 45,5%).

Si bien la mayoría de los valores de los segmentos de Antigüedad en la docencia universitaria se encuentran en el nivel Alto para todos ellos, cada uno registra comportamientos distintos. Si se analizan los segmentos en forma creciente se podría pensar que existe una oscilación ascendente y descendente alternada en los niveles de engagement a medida que el docente acumula antigüedad en el ejercicio de la docencia (para el nivel Alto: 100%, 42,86%, 75%, 40% y 54,55% para cada segmento incremental). En la muestra estudiada se registran algunos rangos que podrían interpretarse como intensificación del engagement y otros como una “meseta”. Esto describiría, en primera instancia, la presencia de un ciclo evolutivo de la relación del docente con su trabajo que posiblemente incluya procesos de resignificación del mismo que generen esa intensificación en algunos ciclos. De todas formas, tal como se propuso anteriormente, se recomienda ampliar la muestra para constatar que estos resultados sean representativos y para la profundización del estudio de las posibles variables explicativas de estos resultados encontrados.

BIBLIOGRAFÍA

Brunner, J. (1987). Universidad y Sociedad en América Latina, Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.

Chiroleu, A. (2002). Revista (Syn)Thesis, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, 2002, págs. 41 a 52.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27, 279-286.

Etkin, J. (2006): Gestión de la complejidad en las organizaciones. Ed. Granica, Buenos Aires.

García de Fanelli, A. (2008). Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. Buenos Aires, Argentina.: CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad).

Gil Antón, M. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? Revista electrónica de investigación educativa, vol.2, n°1, Universidad Autónoma de Baja California

Hamui, M. (2005). Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos. Mexico: Colegio de Mexico.

Hackman, J. R. (1980). Work redesign. MA: Addison-Wesley.: Reading.

Jaques, E. (2011). La organización requerida. Buenos Aires: Granica.

OMS. (1948). Preamble to the constitution of the World Health Organization. Official records of the World Health Organization, n°2 (pág. 100). Ginebra: World Health Organization.

OMS. (1986). Ottawa Charter for Health Promotion. First International Conference on Health Promotion. Ottawa: World Health Organization.

Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre, M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A. (2006). Organización “Universidad” como objeto de estudio transdiciplinario: complejidad bajo las perspectivas sistémica y cibernética, FACEF, Brasil.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Schuster, J. H., & Finkelstein, M. J. (2006). The Restructuring of Academic Work and Careers. The American Faculty. Maryland: The Johns Hopkins University Press.

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L. Spontón, M., Castellano, E. (2012): Validación del cuestionario de engagement uwes a la población de trabajadores de córdoba, argentina. LIBERABIT: Lima (Perú) 18(2): 147-154, 2012

Staw, B. M. (1986). The dispositional approach to job attitudes. . Administrative Science Quarterly, 31 , 56-77.

Staw, B. M. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. . Journal of Applied Psychology, 70 , 469-480.