

# Revisión de literatura para medir el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y la intención para compartir el conocimiento tácito

*Literature review to measure relational psychological contract, affective commitment and intention to share tacit knowledge*

Petra Salazar-Fierro\* Josefa Melgar Bayardo\*

## Resumen

Muchas organizaciones piensan que sólo con el uso de alta tecnología pueden obtener ventajas competitivas y han ignorado en gran medida lo que el conocimiento tácito de las personas representa. Este conocimiento, es capaz de crear ventajas competitivas sostenibles que les permite a las organizaciones diferenciarse unas de otras, cuando poseen recursos tan valiosos como lo son las personas, al formar equipos de trabajo y asegurar una fuerza laboral que no puede ser copiada por sus competidores.

El objetivo de la presente investigación es analizar las diversas formas utilizadas para medir el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y la intención de compartir el conocimiento tácito. La revisión de literatura del presente trabajo se realizó, en el período comprendido de enero de 2014 a agosto de 2015 y en total se analizaron 16 investigaciones relacionadas con el contrato psicológico relacional, 24 de compromiso afectivo y 14 para intención de compartir el conocimiento tácito. Los resultados muestran la utilización de diversos instrumentos y adaptaciones de éstos para medir las variables estudiadas, de los cuales el 68.75% de los estudios utilizó la Escala del Contrato Psicológico para medir el contrato psicológico relacional; el 95.83% utilizó el Modelo de Tres Componentes para medir el

compromiso afectivo y el 42.86% reporta haber utilizado la escala de medida desarrollada por Bock, Zmud, Kim y Lee (2005) para medir la intención de compartir el conocimiento tácito. Los hallazgos incluyen que el mayor índice de confiabilidad obtenido en los instrumentos utilizados para medir el contrato psicológico relacional fue una Alpha de Cronbach de .90; para el compromiso afectivo de .93; y para la intención de compartir el conocimiento tácito .98. También, los estudios indican que la mayor cantidad de sujetos a quienes fue aplicado el instrumento para medir el contrato psicológico relacional fue de 1028; para el compromiso afectivo 1500 y 2010 para la intención de compartir el conocimiento tácito.

**Palabras clave:** revisión de literatura, instrumento de medición, contrato psicológico relacional, compromiso afectivo, conocimiento tácito

## Abstract

*Many organizations believe that only with high technology use they can obtain competitive advantages and they have ignored widely what the persons' tacit knowledge represents. This knowledge is able to create sustainable competitive advantages that allow organizations to distinguish one from another when they possess valuable resources such as people able to form teams and ensure a workforce that cannot be copied by its competitors.*

\* Estudiante Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Chihuahua, México, pesalaza@uacj.mx

\*\* Profesora investigadora, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México, E-mail: jmelgar@uacj.mx

Artículo recibido: 4 de febrero de 2016

Artículo aceptado: 15 de septiembre de 2016

*The objective of the present research is to analyze the different used forms to measure the relational psychological contract, the affective commitment and the intention to share tacit knowledge. The literature review of the present work was realized from January 2014 to August 2015 and sixteen researches related with relational psychological contract were analyzed; twenty-four to affective commitment and fourteen to intention to share tacit knowledge. The results show the use of various instruments and adaptations of it to measure the studied variables of which 68.75% of the researches used the Scale of Psychological Contract to measure the relational psychological contract; 95.83% used the Three- Component Model to measure affective commitment and 42.86% used the measurement scale developed by Bock, Zmud, Kim and Lee (2005) to measure the intention to share tacit knowledge. Findings include that the highest rate of reliability obtained in the instruments used to measure relational psychological contract was a Cronbach Alpha .90; to affective contract was .93 and .98 to intention to share tacit knowledge. Also studies shows that the larger quantity of subjects used in the application of instruments to measure the relational psychological contract was 1028, to affective commitment 1500 and 2010 to intention to share tacit knowledge.*

**Keywords:** literature review, measurement instrument, relational psychological contract, affective commitment, tacit knowledge.

**Clasificación JEL:** L29, M10

## **Introducción**

El conocimiento es un “proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad” (Nonaka & Takeuchi, 1999: 63), compuesto de significados, perspectivas e intenciones particulares y anclado en las creencias y el compromiso de su poseedor que lo convierte en un activo intangible de gran valor e indispensable en el logro de los objetivos organizacionales (Máñez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012).

Por ello, para las organizaciones es importante la implementación de estrategias

que estimulen a sus empleados a compartir el conocimiento adquirido, ya que al compartirlo, se tiene la posibilidad de mejorar el desempeño de la organización mediante la toma de decisiones que tienen como fin generar ventajas competitivas y guiar el rumbo de la organización (Máñez, Cavazos, Ibarreche, & Nuño de la Parra, 2012).

El conocimiento tácito es el activo intangible estratégicamente más significativo porque se convierte en la única base sostenible y renovable en la competitividad y actividades organizacionales, y compartirlo es un acto voluntario, donde intervienen dos actores, el empleado y la organización (Máñez & Cavazos, 2011). Mediante esta interacción, se crea un proceso de reciprocidad que funciona como un contrato psicológico basado en expectativas recíprocas que estimula las relaciones de intercambio entre ambas partes (Richard, McMillan, Bhuian, & Taylor, 2009). Por un lado la organización ofrece incentivos, mientras que por el otro, el empleado ofrece su contribución, conceptualizándose como asociados dispuestos a invertir sus recursos en la medida en que alcanzan sus objetivos y obtienen beneficios mutuos (Fantinato & Casado, 2011).

La mayoría de los estudios coinciden en que el conocimiento tácito es la esencia primordial de las organizaciones porque contribuye en beneficio de resultados tanto operativos como financieros (Venkitachalam & Busch, 2012), habilita la percepción de ideas que estimulan la creatividad derivando en una relación directa con la innovación y el crecimiento económico (Subashini, 2010).

Por otro lado, existen diversos factores que inciden tanto directa como indirectamente para que la transferencia del conocimiento tácito se lleve a cabo (Yong, Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul, 2013) dentro de los cuales figura el compromiso afectivo y la percepción del contrato psicológico relacional que el empleado tenga hacia su organización, sin embargo, se ha puesto poco interés en la influencia que estas variables puedan tener para que la transferencia del conocimiento

tácito sea exitosa (Anvari, Mansor, Rahman, Rahman, & Chermahini, 2014). Por tal motivo y en primera instancia, con esta investigación se busca analizar los diversas formas utilizadas para medir el contrato psicológico relacional (acuerdo no escrito que establece las expectativas recíprocas entre el empleado y la organización en una relación laboral de largo plazo) el compromiso afectivo (la relación entre el empleado y la organización, caracterizada por el apego emocional, identificación e involucramiento del trabajador voluntariamente) afectivo) y la intención de compartir el conocimiento tácito (el deseo o voluntad de compartir el conocimiento adquirido mediante la experiencia con otras personas de manera positiva, de forma voluntaria y sin condiciones).

### **Marco teórico**

En toda relación laboral, cuando una persona se vincula a una organización como trabajador, se establece entre ambas partes, una serie de acuerdos donde se estipulan las condiciones referentes a la relación contractual (Vesga, 2011), sin embargo, más allá de estos acuerdos, en las personas surge una serie de creencias y expectativas acerca de la relación de trabajo que generalmente no se manifiestan, pero sí afectan la percepción de ésta (Rousseau, 1990; Vesga, 2011).

Un tema central en la administración, es precisamente la diferencia de conocimiento entre las organizaciones; que a partir de esta condición se busca explicar por qué algunas firmas obtienen mejor desempeño y logran resultados superiores a sus competidores (Máñez & Cavazos, 2011). Existen múltiples factores que inciden tanto directa como indirectamente para que la transferencia del conocimiento intraorganizacional se lleve a cabo (Yong et al., 2013), dentro de los cuales figuran la percepción del contrato psicológico relacional y del compromiso afectivo que el empleado tenga hacia la organización.

El contrato psicológico relacional, es una expectativa recíproca del individuo y la organización que representa las ideas sobre

la relación empleado organización (Freese & Schalk, 2008), que a su vez captura la individualización de la relación laboral, reflejando las necesidades del individuo y sus expectativas implícitas sobre el empleador (Randmann, 2013). Es un compromiso tácito entre el individuo y la organización en donde ambas partes esperan que se respeten los acuerdos pactados y se realicen cabalmente (Roya, Nur, Siti, Rabeatul, & Siavash, 2014). Los académicos Agarwal y Bhargava (2013) mencionan que es un acuerdo no escrito, mucho más que un contrato formal de empleo porque establece lo que la administración espera del empleado y viceversa.

Por otra parte, el compromiso afectivo es una fuerte creencia y dedicación en los objetivos y valores organizacionales con los que se identifica el trabajador (Allen & Meyer, 1996; Haque & Aslam, 2014), lo cual le genera un sentimiento de orgullo el formar parte de ella. Incluye fenómenos psicológicos, así como lazos emocionales y un sentido de unidad y deseo por alcanzar los objetivos en favor de la organización (Breitsohl & Ruhle, 2013). Este deseo ocurre a nivel individual, es de carácter afectivo y surge cuando el trabajador se involucra con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, que lo conduce a buscar también el bienestar de la organización y tener un marcado orgullo de pertenencia (McKay, Kuntz, & Naswall, 2013), al mostrar interés por los problemas de la organización siendo solidario y cooperativo cuando es necesario (Nevin, Aral, & Ozgur, 2013).

El conocimiento organizacional se integra tanto con las competencias de las personas que laboran en una empresa como con los principios de la organización, a través de los cuales se estructuran y coordinan las relaciones entre los individuos y grupos. Este activo intangible se encuentra en las reglas, los procedimientos, las estrategias y tecnologías y es el resultado de interrelaciones de las personas que actúan en beneficio de la organización (Máñez et al., 2012). Está ligado a las relaciones sociales y su transferencia

normalmente ocurre a través del contacto directo porque demanda una interacción intensa entre los miembros de la organización (Reychav & Weisberg, 2010).

Como parte de los activos intangibles y de gran valor en el desarrollo organizacional, se encuentra el conocimiento tácito. El conocimiento tácito no es fácilmente codificado o articulado porque está embebido en el cerebro del individuo y está profundamente ligado con la acción y el compromiso de las personas (Máñez & Cavazos, 2011). Se encuentra enraizado en la acción y experiencia del sujeto y envuelto en un contexto particular que lo hace difícil transformar a la forma explícita (Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009). Uno de los primeros en diferenciar el conocimiento tácito del conocimiento explícito fue Polanyi, al afirmar que el conocimiento humano inicia con la observación que hace respecto a que *"we can know more than we can tell"* (Polanyi, 1966, p. 4), al conocimiento tácito lo define como personal y específico, difícil de explicar con palabras y expresar su significado y además no puede ser estudiado sin considerar la parte explícita de la base del conocimiento porque están mutuamente constituidos (Polanyi, 1966, p. 5). Por su parte Nonaka, Umemoto y Senoo (1996), coinciden con Polanyi al afirmar que efectivamente, tanto el conocimiento tácito como el conocimiento explícito son dos entidades complementarias porque interactúan en la creatividad humana tanto individual como grupal y ambos forman parte de las actividades organizacionales.

Asimismo, los académicos Nonaka y Takeuchi (1999: p.66) mencionan que el conocimiento tácito radica en la subjetividad del individuo, donde la intuición, las ideas y corazonadas son parte de él, es el "aquí y ahora" y es creado simultáneamente. Es difícil de observar y transmitir, es inimitable, raro e insustituible y solo puede ser transmitido a través del contacto directo de las personas (Oguz & Sengun, 2011).

Estudios indican que para que la transferencia del conocimiento tácito ocurra,

es necesario considerar ciertos elementos que influyen tanto positiva como negativamente durante este proceso. Dentro de los factores que influyen positivamente está la motivación del sujeto, donde se menciona que la transferencia mejora a través de la motivación extrínseca, mostrando que las personas lo hacen porque se sienten comprometidas con la organización y no por razones de obtener recompensas económicas (Martín et al., 2009). También se indica que la percepción de apoyo, la confianza, las estructuras de recompensa, las diferencias de estatus organizacionales, el liderazgo y las redes sociales se encuentran estrechamente relacionadas con el proceso de transferencia del conocimiento tácito (Visvalingam & Manjit Singh, 2011). Los académicos Joaia & Lemus (2010) mencionan que los factores idiosincráticos, las estrategias de gestión del conocimiento adoptadas por la organización, así como su estructura también forman parte de los elementos a considerar para el éxito de la transferencia del conocimiento tácito intra-organizacional, asimismo Máñez et al., (2012), afirman que la capacidad de absorción y la cultura organizacional también contribuyen en dicha transferencia. Por el contrario, dentro de los factores encontrados que influyen negativamente en la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional se menciona el miedo a perder posibles ventajas y la falta de mecanismos de recompensas adecuadas entre otros y probablemente las interrelaciones sociales son los factores más importantes que facilitan la transferencia del conocimiento tácito entre empleados dentro de una organización, pero no se conocen a cabalidad los factores o estrategias que garanticen que ésta ocurra exitosamente (Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009).

Cuando el conocimiento tácito se comparte, se generan cambios en las prácticas, políticas y comportamientos actuales consideradas como actividades que agregan valor a la organización (Máñez & Cavazos, 2011).

Los académicos Nonaka & Takeuchi, (1999, p. 101) afirman que una vez que el conocimiento tácito ha sido compartido, debe

expandirse tanto horizontal como verticalmente en la organización para generar un nuevo ciclo de creación de conocimiento y la organización debe proveer las condiciones y proporcionar los instrumentos necesarios que faciliten su expansión. Además para que ese conocimiento compartido pueda entenderse es necesario convertirlo a números o palabras que todos los miembros de la organización entiendan (Nonaka & Takeuchi, 1999, p. 7) y para que la transferencia del conocimiento tácito se lleve a cabo, es necesaria la participación tanto del empleado como de la organización. Por parte del empleado su intención de compartir se sustenta en la voluntad de hacerlo y en la expectativa de reciprocidad por parte del receptor (Máñez & Cavazos 2011). En lo que respecta a la organización, se requiere que sea sensible y muestre interés por ese activo intangible que implica el reconocimiento, aprecio y valor del conocimiento que se le comparte (Máñez et al., 2012).

Las preguntas que se buscan responder en este trabajo son: ¿Cuáles son las diversas formas en que han sido medidas las variables estudiadas? ¿Cuántos ítems se han empleado? ¿Qué índice de confiabilidad se ha obtenido? ¿Cuál ha sido el tamaño de la muestra propuesta? y ¿En qué países se han desarrollado las investigaciones?

### **Metodología**

Una revisión de literatura es una metodología de investigación científica donde se hace una síntesis y análisis de la información sobre cierto tópico, partiendo de la formulación de preguntas claramente definidas (Gisbert & Bonfill, 2004), con la finalidad de localizar, seleccionar y valorar críticamente la información encontrada para alcanzar conclusiones válidas y objetivas sobre qué es lo que dicen las evidencias sobre el tema investigado (Sánchez-Meca, 2010).

Gisbert y Bonfill (2004) proponen que para realizar una revisión sistemática se deben seguir seis pasos que incluyen: a) formulación del problema, objetivo o pregunta de investigación; b) localización y selección de estudios; c) evaluación de la calidad de los

estudios; d) extracción de los datos; e) análisis y presentación de resultados y f) interpretación de los resultados.

Con la finalidad de seguir las pautas establecidas previamente, el análisis del presente documento se centra principalmente en conocer las distintas formas en que las variables objeto de estudio han sido medidas, la cantidad de ítems utilizados, el índice de confiabilidad obtenido, así como el tamaño de la muestra y los países en donde se han desarrollado las investigaciones.

La revisión de literatura del presente artículo es sistemática cualitativa y para su realización se siguieron los siguientes pasos: primeramente se hizo la formulación del problema de investigación; se estableció el objetivo y se realizaron las preguntas de investigación; enseguida se enfatizó en la localización y selección de estudios relacionados con el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y el conocimiento tácito; posteriormente se hizo la revisión de los estudios encontrados; se extrajeron y salvaron los datos y se procedió al análisis de la información obtenida.

Se estableció como criterio analizar únicamente investigaciones aplicadas con el fin de extraer la información específica, con visualización a texto completo, que fueran publicaciones académicas y sin restricción de idioma, año de publicación ni factor de impacto de la revista y la localización y selección de los estudios se hizo a través de las bases de datos Ebscohost, Emerald, ScienceDirect, Springer, Jstor, Google Scholar e ISI Web of Sciences principalmente. La búsqueda de información se realizó a través de palabras claves, tales como nombres de las variables, combinación entre ellas y área de estudio. Esta búsqueda se realizó en el periodo comprendido de enero de 2014 a agosto de 2015, siendo la última búsqueda de información el día 30 de agosto de 2015.

Para el proceso de extracción de datos se elaboró una tabla matriz, donde se concentró la información de los artículos seleccionados,

conteniendo: nombre del artículo, autor(es), nombre de la revista, datos de identificación de la revista (volumen, número, año de publicación, páginas), fecha en que se recuperó el artículo, base de datos de donde se recuperó el artículo, palabra clave con la que se recuperó el artículo, factor de impacto de la revista, palabras clave del artículo, tipo de investigación, nombre de los instrumentos utilizados, cantidad de ítems establecidos, índice de confiabilidad obtenido, población y tamaño de la muestra a quienes se aplicó el instrumento, método utilizado para la recolección de los datos, análisis de la información y lugar donde se realizó el estudio de cada uno de los artículos analizados.

### Resultados

En el período comprendido de enero de 2014 a agosto de 2015, se extrajeron de la literatura todas las investigaciones encontradas correspondientes a las variables contrato psicológico relacional, compromiso afectivo y conocimiento tácito y se excluyeron aquellas que no contaran con la información requerida, dejando únicamente las investigaciones aplicadas que contenían la información de interés para su análisis.

Para la variable contrato psicológico relacional se extrajeron dieciocho artículos en total, de los cuales dos de ellos se eliminaron por no contener las características buscadas para la investigación (Metz, Kulik, Brown, & Cregan, 2012; Scheel, Rigotti, & Mohr, 2013) y sólo se analizaron dieciséis estudios.

De igual forma para la variable compromiso afectivo se extrajeron en total veintiséis estudios, de los cuales sólo se analizaron veinticuatro y dos de ellos se eliminaron por no contar con la información requerida en su totalidad (Ghorbanhosseini, 2013; Lovblad & Bantekas, 2010) y para la variable conocimiento tácito, se encontraron dieciocho artículos, de los cuales, sólo catorce se seleccionaron para su análisis, descartándose los cuatro restantes por tratarse de ensayos y no reunir la información de interés (Ming-Tien, Kun-Shiang, & Jui-Lin, 2012; Nonaka & von Krogh, 2009; Zeynep, von Krogh, & Nonaka,

2008; Nonaka, Umemoto, & Senoo, 1996).

El total de artículos extraídos, excluidos y analizados por variable para la realización de la presente investigación se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1**

Artículos extraídos, excluidos y analizados

Variable	Artículos extraídos	Artículos excluidos	Artículos analizados
Contrato psicológico relacional	18	2	16
Compromiso afectivo	26	2	24
Intención de compartir el conocimiento tácito	18	4	14

### Instrumentos utilizados

Con base en los estudios analizados, se encontró que para medir el contrato psicológico relacional, once estudios utilizaron la Escala del Contrato Psicológico (PCS), desarrollada por Millward y Hopkins (1998) (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012; Behery, Paton, & Hussain, 2012; Chiang, Jiunn-Yih, Liao, & Klein, 2012; Chih-Yun & Chih-Hung, 2012; Grimmer & Oddy, 2007; Gupta, Agarwal, Samaria, Sarada, & Bushab, 2012; Harold, 2008; Matthijs, Kooij, & De Joung, 2013; Millward & Brewerton, 1999; Millward & Hopkins, 1998; Raja, Johns, & Ntalianis, 2004); otro estudio utilizó el Inventario del Contrato Psicológico (PCI) desarrollado por Rousseau (1989) (Kraft & Kwantes, 2013); otro estudio utilizó el Cuestionario del Contrato Psicológico (PCQ), implementado por Patrick (2008) (Jha & Pingle, 2015); dos investigaciones midieron la variable con base en Raja, Johns y Ntalianis (2004) (Breakkan, 2012; Richard et al., 2009) y otro estudio la midió con base en Isaksson et al., (2003) (De Cuyper & De Witte, 2006).

Respecto a la variable compromiso afectivo, cabe mencionar que de los veinticuatro estudios analizados, veintitrés de ellos, utilizaron el Modelo de Tres Componentes (TCM) desarrollado por Allen y Meyer (1996), para medir los diferentes niveles del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), los cuales lo hicieron en diversas adaptaciones y evaluado en escala Likert de cinco puntos, (Alniacik, Alniacik, Akcin, & Erat, 2012; Arain, Hameed, & Farooq, 2012; Cassar & Briner, 2011; Ching-Chow, Ping-Shun, & Yu-Hui, 2014; Haque & Aslam, 2014; Hye Kyoung, 2014; Kraft & Kwantes, 2013; Kyei-Poku & Miller, 2013; Lapalme, Simard, & Tremblay, 2010; Lapointe, Vandenberghe, & Boudrias, 2013; Maldonado-Radillo, Guillén, & Carranza, 2011; Matherne & Litchfield, 2012; Matthijs et al., 2013; McKay et al., 2013; Meyer et al., 2012; Nevin et al., 2013; Poon, 2013; Richard et al., 2009; Rusu, 2013; Sallan, Simo, Fernández, & Enache, 2009; Sheik & Anisa, 2012; Shepherd, Patzelt, & Wolfe, 2011; Upasna & Shivganesh, 2013; Yousaf, Sanders, & Shipton, 2013) y sólo se encontró un estudio que utilizó el instrumento desarrollado por Mowday, Porter y Steers (1982) para medir la variable y fue evaluado en escala Likert de siete puntos, (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012).

De igual forma para medir la intención de compartir el conocimiento tácito, se encontró que seis investigaciones lo hicieron con

base en la escala de medida sin nombre desarrollada por Bock, Zmud, Kim y Lee (2002) y fue evaluado en escala Likert de cinco puntos (Borges, 2013; Huang & Huang, 2012; Reyachav & Weisberg, 2009, 2010; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009; Yong et al., 2013); otra investigación utilizó el Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) de Wagner y Sternberg (1991) y fue evaluado en escala Likert de siete puntos (Hua & Shuhua, 2014); otro lo midió de acuerdo a Taylor y Todd (1995), evaluado en escala Likert de cuatro puntos (Olatokun & Nwafor, 2012); cuatro investigaciones lo hicieron con base en la literatura, es decir la construcción de los ítems utilizados para medir la variable fue mediante la literatura sin utilizar ningún nombre del instrumento en particular (Joaia & Lemus, 2010; Máynez, Cavazos, Ibarreche, & Nuño de la Parra, 2012; Máynez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012; Visvalingam & Manjit Singh, 2011); otra investigación lo midió con base en Fishbein y Ajzen (1975) utilizando escala Likert de cinco puntos para su evaluación (Bock et al. 2005) y otra más lo hizo con base en van den Hoof y de Ridder (2004) (Casimir et al., 2012).

Los instrumentos de medida y diversas formas utilizadas en los estudios analizados para medir el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y la intención de compartir el conocimiento tácito se muestran en la tabla 2.

**Tabla 2**

Diversas formas utilizadas para medir las variable

Variable	Instrumento utilizado	Total estudios	Porcentaje
Contrato psicológico relacional	Escala del Contrato Psicológico (PCS) de Millward y Hopkins (1998).	11	68.75%
	Inventario del Contrato Psicológico (PCI) de Rousseau (1989).	1	6.25%
	Cuestionario del Contrato Psicológico (PCQ) de Patrick (2008).	1	6.25%
	Isaksson et al., (2003)	1	6.25%
	Raja, Johns y Ntalianis (2004).	2	12.5%
	TOTAL	16	100%
	Compromiso afectivo	Modelo de Tres Componentes (TCM) de Allen y Meyer (1996).	23
	Mowday, Porter y Steers (1982)	1	4.17%
	TOTAL	24	100%
Intención de compartir conocimiento tácito	Escala de Bock, Zmud, Kim y Lee (2005)	6	42.86%
	Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) de Wagner y Sternberg (1991).	1	7.14
	Estudios con base en la literatura	4	28.57%
	Van den Hoof y de Ridder (2004).	1	7.14%
	Taylor y Tood (1995)	1	7.14%
	Fishbein y Ajzen (1975)	1	7.14%
	TOTAL	14	100%

**Ítems utilizados para medir las variables**

Dentro de los instrumentos para medir el Contrato psicológico relacional, se encontró la Escala del Contrato Psicológico (PCS), evaluada mediante trece ítems en escala Likert de siete puntos que va del 1 "totalmente en desacuerdo a 7 "totalmente de acuerdo" (Millward & Hopkins, 1998) y las investigaciones que utilizaron esta escala emplearon diversos ítems y escalas en su evaluación, dos estudios utilizaron doce ítems para medirlo (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012; Millward & Brewerton, 1999); otro estudio no reportó cuántos ítems utilizó (Behery, Paton, & Hussain, 2012); otro estudio utilizó veintidós ítems (Chih-Yun & Chih-Hung, 2012), dos emplearon siete ítems (Grimmer & Oddy, 2007; Gupta, Agarwal, Samaria, Sarda, &

Bushab, 2012); tres investigaciones utilizaron nueve ítems (Chiang et al., 2012; Harold, 2008; Matthijs et al., 2013) y otra investigación utilizó once ítems (Raja et al., 2004). Sólo una investigación utilizó el Inventario del Contrato Psicológico (PCI) para medir la variable y lo hizo mediante diez ítems (Kraft & Kwantes, 2013); otra utilizó el Cuestionario del Contrato Psicológico empleando cincuenta y dos ítems (Jha & Pingle, 2015); dos estudios utilizaron nueve ítems para medir la variable y lo hicieron con base en Raja, Johns y Ntalianis (2004) (Breakkan, 2012; Richard et al., 2009) y otro estudio midió la variable con base en Isaksson et al., (2003) y utilizó catorce ítems (De Cuyper & De Witte, 2006).

En cuanto a la variable compromiso afectivo se encontró que de las veintitrés

investigaciones que utilizaron el Modelo de los Cinco Componentes también utilizaron diversos ítems para medirlo, cuatro investigaciones utilizaron ocho ítems (Alniacik et al., 2012; Sheik & Anisa, 2012; Upasna & Shivganesh, 2013); otras cuatro utilizaron cinco ítems (Arain et al., 2012; Haque & Aslam, 2014; Matherne & Litchfield, 2012; Poon, 2013); seis investigaciones emplearon seis ítems (Cassar & Briner, 2011; Hye Kyoung, 2014; Lapalme et al., 2010; Lapointe et al., 2013); una utilizó cuatro ítems (Ching-Chow et al., 2014); cinco investigaciones no reportan el número de ítems utilizados (Kraft & Kwantes, 2013; Kyei-Poku & Miller, 2013; Nevin et al., 2013; Rusu, 2013; Sheik & Anisa, 2012); otro estudio utilizó siete ítems (Maldonado-Radillo et al., 2011); otro utilizó nueve ítems (McKay et al., 2013) y otro empleó tres ítems (Nevin et al., 2013). Sólo se encontró un estudio que midió la variable con base en Mowday, Porter y Steers (1982) mediante quince ítems (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012).

Respecto a la variable conocimiento tácito, las investigaciones analizadas, reportan que seis investigaciones utilizaron la escala de medida desarrollada por Bock et al. (2002); de las cuales tres de ellas emplearon tres ítems (Huang & Huang, 2012; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009; Yong et al., 2013); dos investigaciones utilizaron doce ítems (Reychav & Weisberg, 2009, 2010) y una utilizó cuatro ítems para medir la variable (Borges, 2013). Se encontró un estudio que utilizó el Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) para medir la variable, sin embargo no reportó cuántos ítems utilizó para hacerlo (Hua & Shuhua, 2014). Asimismo otro estudio midió la variable con base en Taylor y Todd (1995) mediante tres ítems (Olatokun & Nwafor, 2012); cuatro investigaciones lo hicieron con base en la literatura mediante cuatro ítems (Joia & Lemus, 2010; Máynez, Cavazos, Ibarreche, et al., 2012; Máynez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012; Visvalingam & Manjit Singh, 2011); otra lo hizo con base en Fishbein y Ajzen (1975) con tres ítems (Bock

et al., 2005) y otra con base en Van den Hoof y Ridder (2004) mediante cinco ítems (Casimir, Lee, & Mark, 2012).

### **Índice de confiabilidad de los instrumentos**

De los estudios analizados para medir la variable contrato psicológico relacional, se encontró que diez estudios lo hicieron con base en la Escala del Contrato Psicológico (PCS), de los cuales seis reportan haber obtenido una Alpha de Cronbach arriba de .80 (Gisbert & Bonfill, 2004; Gupta et al., 2012; Harold, 2008; Matthijs et al., 2013; Millward & Brewerton, 1999; Millward & Hopkins, 1998); dos estudios no reportan el índice de confiabilidad obtenido (Behery et al., 2012; Chih-Yun & Chih-Hung, 2012); otro obtuvo .65 (Grimmer & Oddy, 2007) y otro .79 (Raja et al., 2004). Un estudio que utilizó el Inventario del Contrato Psicológico (PCI) reporta haber obtenido una confiabilidad de .89 (Kraft & Kwantes, 2013); otro que empleó el Cuestionario del Contrato Psicológico (PCQ) reporta una confiabilidad de .74 (Jha & Pingle, 2015); asimismo de los dos estudios encontrados que midieron la variable con base en Raja, Johns y Ntalianis (2004), sólo uno de ellos reporta una confiabilidad de .78 (Richard et al., 2009) y el otro no reporta datos obtenidos (Breakkan, 2012). Otra investigación encontrada que midió la variable con base en Isaksson et al., (2003) reporta haber obtenido una Alpha de Cronbach de .74 (De Cuyper & De Witte, 2006).

De acuerdo con los estudios analizados que midieron el compromiso afectivo, se encontraron veintitrés investigaciones que utilizaron el Modelo de Tres Componentes (TCM), de las cuales once investigaciones reportan haber obteniendo una confiabilidad arriba de .80 (Maldonado-Radillo et al., 2011; Matherne & Litchfield, 2012; Matthijs et al., 2013; McKay et al., 2013; Meyer et al., 2012; Nevin et al., 2013; Poon, 2013; Richard et al., 2009; Sheik & Anisa, 2012; Yousaf et al., 2013); cinco estudios reportan una confiabilidad arriba de .90 (Alniacik et al., 2012; Ching-Chow et al., 2014; Kyei-Poku & Miller, 2013; Lapalme et al.,

2010); otros cinco estudios no reportan datos (Arain et al., 2012; Cassar & Briner, 2011; Rusu, 2013; Shepherd et al., 2011; Upasna & Shivganesh, 2013) y dos investigaciones reportan un índice de confiabilidad arriba de .70 (Haque & Aslam, 2014; Kraft & Kwantes, 2013). Otro estudio encontrado que midió la variable con base en Mowday, Porter y Steers (1982) reporta haber obtenido una confiabilidad de .86 (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012).

Respecto a la variable conocimiento tácito, se encontró que seis estudios la midieron con base en la escala de medida desarrollada por Bock et al. (2002), de los cuales cuatro de ellos obtuvieron una Alpha de Cronbach arriba de .90 (Borges, 2013; Reyhav & Weisberg, 2009, 2010; Yong et al., 2013); un estudio obtuvo .71 (Huang & Huang, 2012) y otro no reportó el índice de confiabilidad obtenido (Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009). También se encontró que cuatro estudios midieron la variable con base en la literatura, de los cuales uno de ellos no reportó el índice de confiabilidad obtenido (Joaia & Lemus, 2010); otro obtuvo .84 (Máñez, Cavazos, Ibarreche, et al., 2012) y dos obtuvieron índice de confiabilidad arriba de .70 (Máñez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012; Visvalingam & Manjit Singh, 2011); otro estudio que utilizó el Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) reporta haber obtenido una Alpha de Cronbach de .89 (Hua & Shuhua, 2014); otro estudio que midió la variable con base en Taylor y Tood (1995) reporta haber obtenido una confiabilidad de .63 (Olatokun & Nwafor, 2012); otro estudio que lo hizo con base en Fishbein y Ajzen (1975) indica haber obtenido una confiabilidad de .93 (Bock et al., 2005) y otro que midió la variable con base en Van den Hoof y de Ridder (2004) no reporta el índice de confiabilidad obtenido (Casimir et al., 2012).

### **Muestra**

De acuerdo a los estudios analizados, el tamaño de la muestra utilizada para medir el contrato psicológico relacional fue muy

diversa, de los once estudios que utilizaron la Escala del Contrato Psicológico (PCS), aplicaron el cuestionario desde 90 (Grimmer & Oddy, 2007) hasta 1058 sujetos (Matthijs et al., 2013); otro estudio que utilizó el Inventario del Contrato Psicológico (PCI) lo aplicó a una muestra de 98 sujetos (Kraft & Kwantes, 2013); otro estudio que utilizó el Cuestionario del Contrato Psicológico (PCQ) lo aplicó a una muestra de 103 sujetos (Jha & Pingle, 2015); otro estudio que midió la variable con base en Isaksson et al., (2003), aplicó el cuestionario a una muestra de 544 sujetos (De Cuyper & De Witte 2006) y dos estudios que midieron la variable con base en el cuestionario de Raja, Johns y Ntalianis (2004) lo aplicaron a una muestra de 200 y 239 sujetos respectivamente (Breakkan, 2012; Richard et al., 2009)

Para medir el compromiso afectivo, los estudios analizados indican que los veintitrés estudios que utilizaron el cuestionario del Modelo de los Tres Componentes (TCM), para medir la variable, el tamaño de la muestra a la que se aplicó el cuestionario también fue muy diversa, desde 70 (Kraft & Kwantes, 2013; Lapointe et al., 2013) hasta 1500 sujetos (Rusu, 2013) y el estudio que midió la variable con base en el cuestionario de Mowday, Porter y Steers (1982) lo aplicó a una muestra de 973 sujetos (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012).

De igual forma para medir el conocimiento tácito, se encontró que de los seis estudios que utilizaron la escala de medida de Bock et al. (2002), aplicaron el cuestionario a una muestra desde 106 (Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009) hasta 2010 sujetos (Yong et al., 2013). Los estudios que midieron la variable con base en la literatura, reportan haber aplicado el cuestionario a una muestra desde 139 (Joaia & Lemus, 2010) hasta 362 sujetos (Visvalingam & Manjit Singh, 2011); otro estudio que empleó el Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) para medir la variable, aplicó el instrumento a una muestra de 127 sujetos (Hua & Shuhua, 2014) y de los tres estudios que aplicaron el cuestionario con base en otros investigadores

para medir la variable, utilizaron una muestra de 297 (Olatokun & Nwafor, 2012), 154 (Bock et al., 2005) y 496 sujetos (Casimir et al., 2012) respectivamente.

### **Países donde se han hecho estudios**

De acuerdo a los estudios analizados, el país en donde se han realizado más investigaciones sobre el contrato psicológico relacional es India con tres estudios que significan el 18.75% (Gupta et al., 2012; Harold, 2008; Jha & Pingle, 2015), España (Alcover & Martínez-Iñigo, 2012; Matthijs et al., 2013), Taiwán (Chih-Yun & Chih-Hung, 2012), Reino Unido (Millward & Brewerton, 1999; Millward & Hopkins, 1998) y Estados Unidos (Breakkan, 2012; Richard et al., 2009), con dos investigaciones cada país, que representa el 12.5%. También se han desarrollado otros estudios en Emiratos Árabes Unidos (Behery et al., 2012), Australia (Grimmer & Oddy, 2007), Pakistán (Raja et al., 2004), Canadá (Kraft & Kwantes, 2013) y Bélgica (De Cuyper & De Witte, 2006) respectivamente.

De igual forma, los países en donde se encontraron más investigaciones sobre compromiso afectivo fueron Estados Unidos con cinco investigaciones que representan el 20.82% (Hye Kyoung, 2014; Kyei-Poku & Miller, 2013; Matherne & Litchfield, 2012; Richard et al., 2009; Shepherd et al., 2011), Pakistán (Arain et al., 2012; Ching-Chow et al., 2014; Haque & Aslam, 2014; Yousaf et al., 2013) y Canadá con cuatro investigaciones cada uno que representan el 16.67% (Kraft & Kwantes, 2013; Lapalme et al., 2010; Lapointe et al., 2013; Meyer et al., 2012); España con tres estudios que significan el 12.5% (Alcover

& Martínez-Iñigo, 2012; Matthijs et al., 2013; Sallan et al., 2009) así como Turquía (Alniacik et al., 2012; Nevin et al., 2013), e India (Sheik & Anisa, 2012; Upasna & Shivganesh, 2013) con dos investigaciones cada país que representa el 8.33% y también se han realizado investigaciones en Reino Unido (Cassar & Briner, 2011), México (Maldonado-Radillo et al., 2011), Nueva Zelanda (McKay et al., 2013), Malasia (Poon, 2013) y Rumania (Rusu, 2013).

Respecto a países que han realizado investigaciones sobre conocimiento tácito, se encontraron Israel (Reychav & Weisberg, 2009, 2010), China (Hua & Shuhua, 2014; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009), Corea (Bock et al., 2005; Yong et al., 2013), y México (Máñez, Cavazos, Ibarreche, et al., 2012; Máñez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012) con dos estudios cada uno, representando el 14.28%; también se han realizado estudios en otros países como Estados Unidos (Borges, 2013), Taiwán (Huang & Huang, 2012), Nigeria (Olatokun & Nwafor, 2012), Malasia (Visvalingam & Manjit Singh, 2011), Brasil (Joaia & Lemus, 2010) y Australia (Casimir et al., 2012) respectivamente.

Para ilustrar las diversas formas en que el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y la intención de compartir el conocimiento tácito han sido medidos, en la tabla 3, se presenta un resumen de los diferentes instrumentos utilizados, el número de ítems empleados, el número de sujetos a quienes se aplicó el instrumento, el índice de confiabilidad obtenido, así como los países en donde se han desarrollado las investigaciones analizadas.

**Tabla 3**

Características de los instrumentos utilizados para medir el contrato psicológico relacional, el compromiso afectivo y la intención de compartir el conocimiento tácito.

Variable	Nombre del instrumento	Ítems	Muestra	Alpha de Cronbach	Lugar
Contrato Psicológico Relacional	Escala de Contrato Psicológico (PCS)	12, s/d, 9,	973, 433, 800,	.87, s/d, .90,	España <sup>(2)</sup> , Emiratos
		22, 7, 7,	243, 90, 135, 15,	s/d, .65, .85,	Árabes Unidos,
		9, 9, 12,	1058, 202, 117,	.82, .82, .84.	Taiwán <sup>(2)</sup> , Australia,
		13, 11	300,	86, .79	India <sup>(2)</sup> , Reino Unido <sup>(2)</sup> , Pakistán
	Inventario del Contrato Psicológico (PCI)	10	98	.89	Canadá
Compromiso Afectivo	Cuestionario del Contrato Psicológico (PCQ)	52	103	.74	India
	Raja, Johns y Ntalianis (2004).	9, 9	239, 200	s/d, .78	Estados Unidos <sup>(2)</sup>
	Isaksson et al., (2003)	14	544	.74	Bélgica
Intención de compartir el conocimiento tácito	Modelo de Tres Componentes (TCM) en sus diversas versiones y adaptaciones	8, 5, 6,4, 5, 6, s/d, s/d, 6, 6, 7, 5, 8, 9, s/d, 3, 5, s/d, 6, 8, s/d, 8, 6,	250, 250, 103, 300, 342,98, 70, 186, 224, 70, 148, 1058, 102, 175, 115, 200, 1500,241, 725, 585, 1302, 411	.93, s/d, s/d, .92, .70, .82, .72, .91, .95, .88, .88, .81, .86, .86, .80, .83, .86,s/d, .90, .88, s/d, s/d, .82	Turquía <sup>(2)</sup> , Pakistán <sup>(2)</sup> , Reino Unido, Estados Unidos <sup>(2)</sup> , Canadá <sup>(2)</sup> , México, España <sup>(2)</sup> , Nueva Zelanda, Malaysia, Rumania, India <sup>(2)</sup>
	Mowday, Porter y Steers (1982)	15	973	.86	España
Intención de compartir el conocimiento tácito	Bock,Zmud, Kim y Lee (2002)	4, 3, 12,	255, 185,278,	.98, .71, .89,	Estados Unidos, Taiwán,
		12, 3, 3,	278, 106,2010	.91, s/d,.95	Israel <sup>(2)</sup> ,China, Corea
	Inventario de Conocimiento Tácito para Manejadores (TKIM) Taylor y Todd (1995)	s/d	127	.89	China
	Con base en la literatura	3	297	.63	Nigeria
	Fishbein y Ajzen (1975)	13, 4, 2, 4	139, 271, 278, 362	s/d, .84, .70, .72	Brasil, México <sup>(2)</sup> , Malaysia
Intención de compartir el conocimiento tácito	van den Hoof y de Ridder (2004)	5	496	s/d	Australia

( ) Indica el número de investigaciones por país  
s/d Indica sin datos

## Conclusiones y recomendaciones

Esta revisión de literatura ha permitido clarificar las características de las diversas formas e instrumentos de medición que se han utilizado para medir las variables estudiadas, lo cual habla de la fiabilidad que se ha obtenido en los instrumentos utilizados y del éxito de que algunos sean más utilizados que otros en su aplicación para medir las variables. Estos resultados dan la pauta para replicarse en otras poblaciones y analizar su comportamiento, ya que éste puede ser diferente dependiendo de los factores culturales y de contexto entre las poblaciones y sectores productivos en los que sea aplicado. También se encontró la utilización de diversos ítems y escalas de evaluación para medirse, lo que llama la atención e indica que la cantidad de ítems y escalas de evaluación a utilizar depende de las características, necesidades e intereses de cada investigación.

En cuanto a la cantidad de sujetos a quienes se aplicó el instrumento se pudo observar que fue de diversos tamaños y poblaciones, indicando que hubo gran interés de participación en los estudios, lo cual no siempre sucede en todos los ámbitos organizacionales.

Por otro lado, en cuanto a la fiabilidad obtenida en los instrumentos, aunque no existe una regla que indique a partir de qué valor se considera confiable o no un instrumento, de manera general se puede decir que algunos

autores consideran que un valor de .50 se considera una fiabilidad media o regular y debe ser observada muy de cerca, ya que ésta puede variar de acuerdo al número de ítems utilizados en el instrumento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), otros autores recomiendan que los coeficientes no sean inferiores a .60 por considerarse un valor débil y un valor igual o inferior a .50 como inaceptable (Cardona & Zambrano, 2014), sin embargo con base en los resultados de fiabilidad reportados en los estudios analizados, se puede observar que la fiabilidad de los instrumentos utilizados en su totalidad rebasan estos indicadores, por lo que se puede considerarse que se obtuvo una fiabilidad buena, incluso algunos estudios coincidieron con el mismo índice de fiabilidad, otros no lo reportaron y solo hubo una prueba que mostró cierta incertidumbre al medir la intención de compartir el conocimiento tácito, ya que el artículo que la utilizó no reportó datos de la fiabilidad obtenida (Casimir, 2012).

También se encontró que existen países que desarrollan más investigaciones que otros dependiendo del tema de interés, los hallazgos que se pueden observar en el presente estudio es que en México las investigaciones sobre el contrato psicológico relacional son limitadas, por lo que es necesario realizar investigaciones que permitan contrastar resultados con estudios difundidos en otros países para analizar su comportamiento y sacar conclusiones al respecto.

## Referencias

- Agarwal, A., & Bhargava, S. (2013). Effects of psychological contract breach on organizational outcomes: moderating role of tenure and educational levels. *VIKALPA*, 38(2), 23-25.
- Alcover, C., & Martínez-Iñigo, D. (2012). Perceptions of employment relations and permanence in the organization: mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit. *Psychological Reports*, 110(3), 839-853.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(0043), 252-276.
- Alniacik, U., Alniacik, E., Akcin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job

- satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Anvari, R., Mansor, N., Rahman, S., Rahman, R., & Chermahini, S. (2014). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 111-118.
- Arain, G. A., Hameed, I., & Farooq, O. (2012). Integrating workplace affect with psychological contract breach and employees' attitudes. *Global Business and Organizational Excellence*, 50-62. doi: DOI: 10.1002/joe.21452
- Behery, M., Paton, R. A., & Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment, Competitiveness Review. *International Business Journal*, 22(4), 299-319. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/10595421211247141>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *Jstor, Mis Quarterly*, 29( 1), 87-111.
- Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers. The role of organizational culture, personality and social environment. *Management Research Review*, 19.
- Breakkan, K. (2012). High Performance Work Systems and Psychological Contract Violations. *Journal of Managerial Issues*, 3(24), 277-292.
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23, 161-173.
- Cardona, D. R., & Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*(30), 184-149. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Casimir, G., Lee, K., & Mark, L. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 740-753 doi: <http://dx.doi.org/10.1108/13673271211262781>.
- Cassar, V., & Briner, R. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 283-289.
- Chiang, J., Jiunn-Yih, J., Liao, C., & Klein, G. (2012). Consequences of psychological contract violations for is personnel. *Journal of Computer Information Systems*, 78-87.
- Chih-Yun, Y., & Chih-Hung, H. (2012). Effect of recreational involvement on stress relief and job performance in restaurant workers: The moderating role of psychological contract. *Pakistan Journal of Statistics*, 28(5), 525-535.
- Ching-Chow, Y., Ping-Shun, C., & Yu-Hui, C. (2014). Customer expertise, affective commitment, customer participation and loyalty in B & B services. *International Journal of Organizational Innovation*, 6(4), 174-183.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- Fantinato, L., & Casado, T. (2011). Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. *R. Adm.*, 47(4), 571-580.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269-286.

- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicky vjesnik*, 20(6), 1019-1025.
- Gisbert, J. P., & Bonfill, X. (2004). ¿Cómo realzar, evaluar y utilizar revisiones sistemáticas y metaanálisis? *Gastroenterol Hepatol*, 27(3), 129-149.
- Grimmer, M., & Oddy, M. (2007). Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs. *Australian Joournal of Management*, 32(1), 153-174.
- Gupta, B., Agarwal, A., Samaria, P., Sarda, P., & Bushab, B. (2012). Organizational Commitment & Psychological Contract in Knowledge Sharing Behaviour. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(4), 736-749.
- Haque, A., & Aslam, M. (2014). The influence of emotional exhaustion on intention to stay in the organization: mediating role of affective commitment. *International Journal of Management and Innovation*, 6(1), 16-30.
- Harold, A. (2008). Psychological Contract and Employment Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 7-24.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hua, F., & Shuhua, Z. (2014). A structural model of enterprise managers'tacit knowledge and personality traits. *Social behavior and personality*, 15.
- Huang, E., & Huang, T. (2012). Investigating the antecedents of users'knowledge sharing intention. *Journal of Computer Information Systems*, 93-102.
- Hye Kyoung, K. (2014). Work-life balance and employee's performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Jha, S., & Pingle, S. (2015). Organizational Impact of Psychological Contract: An Empirical Study. *Review of Management*, 5(1/2), 31-39.
- Joia, L. A., & Lemus, B. (2010). Relevant factors for tacit knowledge transfer within organisations. *Journal of knowledge and management*, 14(3), 410-427 doi: <http://dx.doi.org/410:1108/13673271011050139>.
- Kraft, J., & Kwantes, C. (2013). The road to fulfillment: The importance of trust in contract types. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 137-150.
- Kyei-Poku, I., & Miller, D. (2013). Impact of employee merger satisfaction on organizational commitment and turnover intentions: a study of a canadian financial institution. *International Journal of Management and Innovation*, 30(4), 205-223.
- Lapalme, M., Simard, G., & Tremblay, M. (2010). The influence of psychological contract breach on temporary workers' commitment and behaviors: a multiple agency perspective. *Journal of Business & Psychology*, 26, 311-324.
- Lapointe, E., Vandenberghe, C., & Boudrias, J.-S. (2013). Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: A three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 528-538.
- Lovblad, M., & Bantekas, A. (2010). What Do You Expect? The effect of psychological contracts on affective commitment in industrial marketing relationships. *Journal of Relationship Marketing*, 9, 161-178.
- Maldonado-Radillo, S., Guillén, A., & Carranza, R. (2011). El compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública. *Revista Internacional*

- Administración & Finanzas*, 4(4), 121-131.
- Martín, N., Martín, V., & Trevilla, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 13(6), 478-490.
- Matherne, C. F., & Litchfield, S. r. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(5), 35-46.
- Matthijs, P., Kooij, D., & De Jong, S. (2013). How do developmental and accommodative hrn enhance employee engagement and commitment? the role of psychological contract and soc strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545-572.
- Máynez, A., & Cavazos, J. (2011). Conocimiento tácito: su transferencia dentro de la organización, como fuente de ventaja competitiva sostenible. *Administración y Organizaciones*.
- Máynez, A., Cavazos, J., Ibarreche, S., & Nuño de la Parra, J. P. (2012). Confianza, compromiso e intención para compartir el conocimiento tácito. *Revista Internacional Administración y finanzas*, 18.
- Máynez, A., Cavazos, J., Ibarreche, S., & Nuño de la Parra, J. P. (2012). Identificación de factores comunes estudiados, relacionados con la transferencia de conocimiento tácito dentro de las organizaciones. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(1), 103-117.
- Máynez, A., Cavazos, J., & Nuño de la Parra, J. P. (2012). La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional. *Estudios Gerenciales*, 28(191), 191-211.
- McKay, K., Kuntz, J., & Naswall, K. (2013). The effect of affective commitment, communication and participation on resistance to change: The role of change readiness. *Journal of Psychology*, 42(2), 29-40.
- Metz, I., Kulik, T., Brown, M., & Cregan, C. (2012). Changes in psychological contracts during the global financial crisis: The manager's perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4359-4379.
- Meyer, J., Stanley, D., Jackson, T., McInnis, K., Maltin, E., & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 225-245.
- Millward, L., & Brewerton, P. (1999). Contractors and their Psychological Contracts. *British Journal of Management*, 10, 253-274.
- Millward, L., & Hopkins, L. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530-1556.
- Ming-Tien, T., Kun-Shiang, C., & Jui-Lin, C. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Qual Quant*, 12.
- Nevin, D., Aral, N., & Oznur, G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México, D. F.: Oxford University Press.
- Nonaka, I., Umemoto, K., & Senoo, D. (1996). From information processing to knowledge creation: a paradigm shift in business management. *Pergamon*, 18(2), 203-218.
- Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Perspective*, 20(3), 635-652. doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1080.0412>

- Oguz, F., & Sengun, A. E. (2011). Mystery of the unknown: revisiting tacit knowledge in the organization literature. *Journal of knowledge management*, 15(3), 445-461 doi: <http://dx.doi.org/410:1108/13673271111137420>.
- Olatokun, W., & Nwafor, C. I. (2012). The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Eboni State, Nigeria. *SAGE*, 28(3), 216-234 doi: <http://dx.doi.org/210.1177/0266666912438567>.
- Poon, J. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148-1155.
- Raja, U., Johnjs, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Randmann, L. (2013). Managers on the Both Sides of the Psychological Contract. *Journal of Management and Change*(30), 124-144.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2009). Good for workers, good for companies: How knowledge sharing benefits individual employees. *Knowledge and Process Management*, 16 (4), 186-197 doi: <http://dx.doi.org/110.1002/kpm.1335>.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 14(2), 285-300 doi: <http://dx.doi.org/210.1108/13673271011032418>.
- Richard, O., McMillan, A., Bhuian, S., & Taylor, E. (2009). Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research*, 62, 818-825.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Roya, A., Nur, M., Siti, R., Rabeatul, H., & Siavash, H. (2014). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 111-118.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*: The University of Chicago Press.
- Rusu, R. (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? *Revista Academiei Fortelor Terestre Nr*, 2(70), 192-197.
- Sallan, J., Simo, P., Fernández, V., & Enache, M. (2009). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), 15-28.
- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula abierta*, 38(2), 53-64.
- Scheel, T., Rigotti, T., & Mohr, G. (2013). HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 285-307. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.677462>
- Sheik, M., & Anisa, H. (2012). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 7-22.
- Shepherd, D. A., Patzelt, H., & Wolfe, M. (2011). Moving forward from project failure: Negative emotions, affective commitment, and learning from the experience. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1229-1259. doi: <http://dx.doi.org/10.5465.amj.2010.0102>

- Shu-Chen, Y., & Chen-Kiang, F. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing- A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29, 210-218 doi:<http://dx.doi.org/210.1016/j.ijinfo-mgt.2008.1009.1002>.
- Subashini, R. (2010). Tacit knowledge- The ultimate essence of an organization. *Advances in Management*, 3(8), 3 (8).
- Upasna, A., & Shivganesh, B. (2013). Effects of psychological contract breach on organizational outcomes: Moderating role of tenure and education levels. *VIKALPA*, 38(1).
- Venkitachalam, K., & Busch, P. (2012). Tacit knowledge: review and possible research directions. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 356-371 doi: <http://dx.doi.org/310.1108/13673271211218915>.
- Vesga, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181.
- Visvalingam, S., & Manjit Singh, S. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of knowledge management*, 15(3), 462-467 doi: <http://dx.doi.org/410.1108/13673271111137439>.
- Yong, H., Byoungsoo, K., Heeseok, L., & Young-Gul, K. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33, 356-366.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment? *Asia Pacific Journal of Management*, 30, 211-230. doi: 10.1007/s10490-011-9253-9