

Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?

Gema ÁLVAREZ LLORENTE

Profesora Contratada Doctora

Departamento de Organización de Empresas y Marketing

Universidad de Vigo

galvarez@uvigo.es

Fecha de recepción: 29/05/2007

Fecha de aceptación: 27/06/2008

RESUMEN

En este trabajo se comparan los empleados a tiempo parcial con los empleados a tiempo completo en cuanto al grado de compromiso y sus principales determinantes. Mediante la estimación de regresiones jerárquicas se muestra evidencia de que, una vez que se tienen en cuenta otras variables importantes, trabajar a jornada parcial no implica un menor compromiso del trabajador. Los resultados también indican que la empresa puede mejorar el compromiso de sus trabajadores a través de acciones encaminadas, por ejemplo, a fomentar unas buenas relaciones dentro de la empresa o a mejorar las expectativas de promoción dentro de la misma.

Palabras clave: Compromiso organizacional; tiempo parcial.

Determinants of organizational commitment. Are part-time employees less committed than full-time employees?

ABSTRACT

This paper compares part-time employees with full-time employees in organizational commitment and its main determinants. By the estimation of hierarchical multiple regressions we show that part-time work doesn't imply a lesser organizational commitment once we account for the effects of others important variables. Results also indicate that firm could improve the organizational commitment of their employees by improving the interpersonal relations in the firm or the expectations of promotion.

Key words: Organizational commitment; part-time work.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Compromiso organizacional y empleo a tiempo parcial. 3. Datos y definición de variables. 4. Análisis multivariante y resultados. 5. Discusión y conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Los mercados de trabajo de los países desarrollados han venido experimentando a lo largo de las últimas décadas un incremento en la contratación a tiempo parcial. Son varias las razones que se han propuesto para explicar este incremento. Una de ellas alude al cambio estructural sufrido por las economías modernas y que consiste en un progresivo trasvase del empleo desde la industria hacia los servicios, sector en el que el empleo a tiempo parcial ha sido históricamente mayor (Sightler y Adams, 1999). Por otro lado, es posible que los trabajadores actuales den una mayor importancia a la flexibilidad y autonomía que permiten el empleo a tiempo parcial y que redundan en una mayor facilidad a la hora de compatibilizar la vida familiar con las obligaciones laborales (Heiligers y Hingstman, 2000; Fisher, Schoenfeldt y Shaw, 1990). Finalmente, el empleo a tiempo parcial puede tener ventajas económicas desde el punto de vista de la empresa en la medida en que los trabajadores contratados bajo esta modalidad disfruten de salarios relativamente menores (Gornick y Jacobs, 1996; Cappelli, 1995) o sufran detrimentos en su derecho a distintos beneficios sociales (Buchmueller, 1999).

En cualquier caso, desde el punto de vista empresarial, una pregunta importante que cabe plantearse frente a este incremento de la contratación a tiempo parcial es qué consecuencias puede tener este aumento sobre las actitudes laborales de los trabajadores. En este sentido, el compromiso organizacional de los trabajadores es uno de los indicadores de sus actitudes laborales más comúnmente utilizados (Maier y Brunstein, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, 2001), y que ha sido vinculado empíricamente con un mayor rendimiento laboral (Steers, 1977; Mowday, Porter y Dubin, 1974), un menor absentismo (Mathieu y Kohler, 1990; Koch y Steers, 1978), una menor rotación (Williams y Hazer, 1986; Price y Mueller, 1981) y una mayor participación e implicación laboral (Brooke, Russell y Price, 1988; Blau, 1985).

Dada la importancia evidente que para la empresa supone el contar con empleados comprometidos y, dada la creciente presencia de la contratación a tiempo parcial en la realidad empresarial, un primer objetivo que se plantea en este trabajo es analizar el impacto de esta contratación a tiempo parcial sobre el grado de compromiso organizacional de los trabajadores. Ésta es una cuestión relevante sobre todo desde el punto de vista del desarrollo de prácticas de recursos humanos orientadas a este creciente empleo a tiempo parcial.

Por otra parte, a pesar de que existe una abundante literatura dentro de la investigación aplicada al ámbito empresarial que analiza diversos aspectos relacionados con el compromiso organizacional en otros países, lo cierto es que en España son escasos los trabajos que se han centrado en su estudio. Es por ello que en este trabajo también se plantea, como segundo objetivo, la identificación empírica de los principales determinantes del compromiso organizacional de los trabajadores españoles, prestando especial atención a las diferencias entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Conocer los determinantes del compromiso es otra cuestión importante en el sentido de que puede ofrecer pistas útiles de cara a tratar de fomentar actitudes favorables entre

los trabajadores que se traduzcan en comportamientos positivos desde el punto de vista empresarial.

El análisis realizado se ha llevado a cabo con una fuente de datos que supone una oportunidad excepcional para afrontar el estudio del compromiso organizacional en España. Esta fuente es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. Una de las ventajas de esta encuesta es que está dirigida a una muestra representativa de los trabajadores españoles. Esto facilita la generalización de los resultados que se obtengan de su explotación, lo que no sucede en una gran parte de los estudios realizados, que se centran en una única empresa o en un solo sector. En base a estos datos se ha llevado a cabo un estudio empírico a través del cual se ha tratado de identificar cuáles son los principales determinantes del compromiso organizacional para el trabajador español así como contrastar la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo en cuanto a su grado de compromiso.

En lo que sigue, el artículo está organizado del siguiente modo. En la sección 2 se ahonda en el concepto de compromiso organizacional y se plantean distintos argumentos que pueden justificar la existencia de diferencias en el grado de compromiso de trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. En la sección 3 se describe la fuente de datos utilizada en el análisis empírico y se definen las variables que intervienen en el mismo. La sección 4 presenta el análisis empírico y sus resultados. Finalmente, la sección 5 recoge las principales conclusiones e implicaciones del estudio.

2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

En la literatura concerniente al compromiso organizacional es habitual distinguir entre ‘compromiso afectivo’ y ‘compromiso de permanencia’ (Meyer y Allen, 1991; Allen y Meyer, 1990). El ‘compromiso afectivo’ podría definirse como la vinculación emocional o afectiva que el trabajador siente hacia su empresa, de tal manera que trabajadores fuertemente comprometidos se identifican y se comprometen con su empresa y les gusta pertenecer a ella. Por su parte, el ‘compromiso de permanencia’ hace referencia a la necesidad de permanecer en la empresa por motivos económicos relacionados con los costes asociados a salir de ella (Allen y Meyer, 1990). De esta forma, los trabajadores con un elevado ‘compromiso afectivo’ permanecen en la empresa porque lo desean mientras que aquéllos con un elevado ‘compromiso de permanencia’ permanecen porque lo necesitan.

En este trabajo se analiza el ‘compromiso afectivo’ ya que es el que puede promover en mayor medida actitudes positivas en los trabajadores. En este sentido, Meyer y Allen (1991) señalan que es más probable que se esfuercen en beneficio de la empresa los trabajadores que quieren permanecer en ella (compromiso afectivo) que aquéllos que necesitan permanecer (compromiso de permanencia).

Como señalan Eby, Freeman, Rush y Lance (1999), gran parte de los trabajos realizados sobre el compromiso organizacional centran su análisis en el compro-

miso afectivo. El concepto de compromiso afectivo utilizado en este trabajo está en línea con el propuesto en Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), quienes señalan que dicho término implica un fuerte vínculo entre el individuo y la empresa/organización basado en: i) una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la empresa/organización; ii) una disposición a esforzarse de forma considerable en beneficio de la empresa/organización; y iii) un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la empresa/organización. Trabajos que se basan en esta misma definición son, por ejemplo, Lingard y Lin (2004) y Eby *et al.* (1999).

En cuanto a la relación existente entre el compromiso del empleado y la contratación a tiempo parcial, la investigación empírica realizada en otros países no sugiere una conclusión clara. Por una parte se pueden encontrar estudios que muestran peores actitudes laborales entre los empleados a tiempo parcial (Sinclair, Martin y Michel, 1999; Ross y Wright, 1998; Van Dyne y Ang, 1998) y, por otra, también hay estudios que indican lo contrario (Lewis, 1998; Jackofsky y Peters, 1987; Eberhardt y Shani, 1984). Finalmente, también hay referencias que concluyen la inexistencia de diferencias significativas entre las actitudes de ambos grupos de trabajadores (Thorsteinson, 2003; Still, 1983).

Una de las teorías más habitualmente aludida para justificar la existencia de diferencias entre las actitudes laborales de los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial es la “Teoría de inclusión parcial”. Según esta teoría, los individuos son miembros de múltiples sistemas sociales desempeñando, por lo tanto, diferentes roles en los diferentes ámbitos de su vida (Katz y Kahn, 1978). Según este planteamiento los trabajadores a tiempo completo podrían estar más involucrados en su rol como trabajador que los trabajadores a tiempo parcial al permanecer más tiempo en la empresa. Este razonamiento ayudaría a justificar un mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores a tiempo completo (Martin y Hafer, 1995; Wetzel, Soloshy y Gallagher, 1990).

Otro marco muy utilizado a la hora de explicar el compromiso organizacional es el ofrecido por la “Teoría del intercambio social” (Blau, 1964). Esta teoría plantea, en términos generales, que cuando la acción de una persona recibe la recompensa que espera o, especialmente, una recompensa mayor que la esperada, se sentirá complacida y lo más probable es que realice la conducta aprobada, siendo los resultados de ésta más valiosos para ella. En el contexto del compromiso organizacional, se considera que los empleados intercambian su implicación con la empresa por recompensas y beneficios (Hall y Mirvis, 1996). Los empleados estarán comprometidos en la medida en que sus necesidades y expectativas se vean satisfechas en estas relaciones de intercambio. Considerando que los empleados a tiempo parcial habitualmente son relativamente peor tratados en la empresa en cuanto a recompensas y beneficios cabría esperar, en base a la teoría del intercambio social, que estuvieran relativamente menos comprometidos.

En las siguientes secciones se lleva a cabo una comparación, a nivel empírico, de los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a su grado de compromiso organizacional así como en cuanto a los principales determinantes de dicho compromiso.

3. DATOS Y DEFINICIÓN DE VARIABLES

3.1. Fuente de datos y selección muestral

Como ya se ha señalado en la introducción, los datos utilizados en este estudio proceden de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. De cara a realizar el análisis se han empleado las últimas encuestas realizadas y que corresponden al periodo 2001 a 2004.

El principal objetivo de esta encuesta es obtener información sobre las relaciones sociales de los trabajadores, su situación sociolaboral, sus actitudes y sus valores respecto al trabajo que desarrollan. El ámbito geográfico de la ECVT es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla, mientras que el ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

En cuanto al diseño muestral, se realizó teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, tramo de tamaño del municipio y número de habitantes en cada sección censal. Las dos primeras variables se utilizaron como variables de estratificación, mientras que la última intervino en la fase de selección de la muestra. El tipo de muestreo utilizado fue muestreo trietápico¹.

A la hora de analizar las actitudes laborales de los trabajadores a tiempo parcial es importante tener en cuenta que éste es un colectivo muy heterogéneo. En este sentido, Feldman (1990) y posteriormente otros autores, han señalado la importancia de considerar diferentes grupos entre los trabajadores empleados a tiempo parcial, a saber: empleados a tiempo parcial cuyo trabajo es permanente frente a aquéllos que están contratados de manera temporal; empleados a tiempo parcial contratados por la propia empresa frente a aquéllos que lo han sido a través de una agencia; empleados a tiempo parcial cuyo trabajo es continuo a lo largo del tiempo frente a aquéllos con un trabajo estacional; trabajadores cuyo empleo a tiempo parcial es su ocupación principal frente a aquéllos para los que éste constituye una ocupación secundaria; y, por último, trabajadores que ocupan un puesto a tiempo parcial de manera voluntaria frente a aquéllos que lo ocupan de forma involuntaria.

Cada uno de estos grupos puede tener diferentes motivaciones y valorar diferentes aspectos, lo que puede afectar a su compromiso respecto a su empresa. Con el fin de eliminar esta gran heterogeneidad y favorecer la obtención de resultados más precisos, la muestra seleccionada para llevar a cabo este trabajo se refiere al empleo principal del encuestado. Se han eliminado a aquéllos contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) así como a aquéllos que declaran tener un contrato a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa (involuntario). Por último, todos los trabajadores están contratados

1 El proceso de selección muestral seguido garantiza la representatividad de la muestra obtenida. Una descripción detallada de este proceso se puede encontrar en el enlace www.mtas.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2004/ANE/metodo_1.htm.

de forma permanente y continua a lo largo del tiempo. Por otra parte, el análisis se restringe a los asalariados del sector privado que llevan a cabo su actividad en el sector servicios². Tras eliminar las observaciones con algún valor perdido en alguna de las variables que intervienen en el estudio, el tamaño muestral asciende a 3.828 observaciones, de las que un 8,1% corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

A continuación se describe cómo han sido medidos el compromiso organizacional y el tipo de jornada así como otros determinantes del compromiso organizacional cuya selección ha sido llevada a cabo a través de una revisión de la literatura relacionada.

3.2 Compromiso organizacional y tipo de jornada

El compromiso organizacional ha sido medido con una escala construida a partir de 4 ítems en los que cada individuo tenía que indicar en base a una graduación de 1 a 5 donde 1 indica ‘Muy en desacuerdo’ y 5 ‘Muy de acuerdo’, el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones: 1) “Estoy dispuesto a trabajar más de lo que debo para ayudar a triunfar a la empresa u organización para la que trabajo”; 2) “Estoy orgulloso de trabajar para mi empresa u organización”; 3) “Estoy orgulloso del trabajo que hago”; y 4) “Los problemas que tiene mi empresa u organización los considero como si fueran míos”³. El alfa de Cronbach que mide la consistencia interna entre estos ítems es de 0,76.

En cuanto al tipo de jornada, en el análisis empírico se ha definido como una variable binaria que toma el valor 1 para los trabajadores a tiempo parcial y 0 para los trabajadores a tiempo completo.

Una forma sencilla de comparar ambos grupos de trabajadores en cuanto a su grado de compromiso es realizar un análisis de varianza unifactorial (ANOVA). El resultado de dicho análisis conduce a un rechazo de la hipótesis nula ($F = 19,99$; $p = 0,000$) lo que indica que los dos grupos de trabajadores considerados difieren en su grado de compromiso. El modelo de regresión subyacente muestra que trabajar a tiempo parcial disminuye el grado de compromiso organizacional en relación a trabajar a jornada completa.

Es importante notar que ésta puede ser una relación espuria que surge por la omisión de otras variables relevantes en este contexto. Por esta razón, en el análisis empírico mostrado más adelante se tienen en cuenta otras variables que han sido señaladas en la literatura como potenciales determinantes del compromiso organizacional. A continuación se describen todas y cada una de ellas.

2 Se ha elegido el sector servicios porque, tal y como ya se ha comentado en la introducción, éste es el sector en el que tradicionalmente el empleo a tiempo parcial ha sido relativamente mayor.

3 Nótese que estos ítems son coherentes con la definición de compromiso ofrecida en Porter et al. (1974) que, como ya se ha señalado, coincide con la utilizada en este trabajo.

3.3 Otros determinantes del compromiso

A partir de la literatura empírica existente en el campo del análisis de posibles determinantes del compromiso organizacional, éstos pueden ser clasificados en tres grupos fundamentales. El primero de ellos alude a las características demográficas y personales del individuo, en el segundo se incluyen diversas características del puesto y condiciones laborales y, por último, el tercero se refiere a experiencias y/o apreciaciones de carácter más subjetivo que el trabajador percibe en su ámbito laboral. Dados los estudios existentes y la información disponible, en este trabajo se han considerado las siguientes variables.

Características demográficas y personales

Las características demográficas consideradas incluyen la edad y el sexo (Kim y Rowley, 2005; Angle y Perry, 1983), el nivel de educación (Martin, Magenau y Peterson, 1986) y si el individuo está o no casado así como si tiene o no hijos (Kim y Rowley, 2005; Martin *et al.*, 1986).

La evidencia empírica muestra un efecto positivo de la edad sobre el grado de compromiso que ha sido justificado, fundamentalmente, en base a la correlación de esta variable con la antigüedad en la empresa. Así, trabajadores de mayor edad tienden a llevar más tiempo en la empresa, lo que se puede traducir en una mayor socialización dentro de la organización. El efecto del sexo, por su parte, no ha sido claramente establecido, de forma que se pueden encontrar estudios que muestran que las mujeres están más comprometidas (Baugh, 1990), otros que muestran lo contrario (Aranya, Kushnir y Valency, 1986) y, finalmente, otros que no encuentran diferencias significativas (Jacobsen, 2000). En cuanto al efecto de la educación sobre el grado de compromiso, Mowday, Porter y Steers (1982) justifican una relación negativa basándose en que, posiblemente, los individuos con un mayor nivel de educación tengan unas mayores expectativas que la empresa no es capaz de cubrir. Por último, estar casado y, especialmente, tener hijos, son factores que contribuyen a aumentar las responsabilidades fuera del trabajo. Una opinión bastante extendida entre los empresarios es que los trabajadores casados y/o con hijos son más comprometidos y responsables porque dependen en mayor medida de la empresa (Martin *et al.*, 1986). Sin embargo, si las responsabilidades de estos individuos son mayores, cabe pensar que experimenten un mayor conflicto entre su vida laboral y la no laboral (tienen menos tiempo y energía que dedicar a la empresa en términos de compromiso) lo que, según la teoría de inclusión parcial, podría afectar de manera negativa al compromiso organizacional (Mathieu y Zajac, 1990).

En cuanto a cómo se han incluido estas características en este trabajo, en el caso de la edad se ha definido una variable cuantitativa que recoge la edad del individuo en años cumplidos y, en el caso del sexo, se ha definido una variable binaria que toma el valor 1 para las mujeres. La educación ha sido recogida a través de una variable ordinal en la que se consideran diez posibles niveles de educación ordenados de forma ascendente. Finalmente, se han definido dos variables

binarias que indican si el individuo está o no casado así como si tiene o no hijos, respectivamente.

Características del puesto y condiciones laborales

Las características relacionadas con el trabajo incluyen la antigüedad (Kim y Rowley, 2005; Morris y Sherman, 1981), el tipo de puesto ocupado (Tilly, 1996) y el número de horas trabajadas (Tansky, Gallagher y Wetzel, 1997).

Como ya se ha señalado, cabe esperar que a mayor antigüedad del individuo dentro de la empresa mayor sea su grado de compromiso, puesto que habrá sido posible un mayor grado de socialización. En cuanto al tipo de puesto, se ha mostrado empíricamente que aquéllos que ocupan posiciones superiores en el organigrama tienden a tener mejores actitudes que aquéllos que ocupan puestos más bajos (Tilly, 1996). Finalmente, el número de horas de trabajo ha sido considerado como un antecedente del compromiso puesto que, en base a la teoría de inclusión parcial, cabe esperar que cuanto mayor sea el número de horas que el individuo pasa en la empresa mayor será su socialización y, por ende, su compromiso.

En el análisis empírico realizado en este trabajo la antigüedad se ha medido a través de una variable cuantitativa que indica el número de años que el trabajador lleva en la empresa. El tipo de puesto ocupado se recoge a través de una variable binaria que indica si el trabajador ocupa un puesto de dirección o supervisión. Por último, en el análisis se incluye el número de horas que, por término medio, trabaja el individuo a la semana.

Experiencias y/o apreciaciones laborales

Entre estas variables se encuentra la satisfacción con el trabajo en general y con el salario en particular, la percepción de posibilidades de promoción y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa.

La satisfacción laboral ha sido una variable frecuentemente utilizada en la literatura como predictor del compromiso organizacional (Mathieu y Zajac, 1990). La evidencia empírica apunta a que los trabajadores más satisfechos tienden a estar más comprometidos (Barling, Wade y Fullagar, 1990; Sherer y Morishima, 1989). Este resultado se explica porque el compromiso es la respuesta del trabajador ante un tratamiento favorable que hace que esté satisfecho⁴. En el trabajo se considera tanto un indicador de la satisfacción general del trabajador con su empleo como un indicador de su grado de satisfacción con el salario que percibe. Ambas variables han sido recogidas a través de ítems individuales de tipo Likert.

Empíricamente se ha observado que las oportunidades de carrera dentro de la empresa también predicen el compromiso organizacional (Tansky y Cohen, 2001; Arnold y Mackenzie Davey, 1999). Dada esta evidencia, en este trabajo también se tiene en cuenta la posibilidad de ascenso del empleado dentro de la empresa. Para

4 Aunque algunos autores han propuesto que la satisfacción es un resultado del compromiso más que una causa, tanto la evidencia conceptual como la investigación empírica apoyan la idea de que la satisfacción es un antecedente del compromiso (Johnston, Parasuraman, Futrell y Black, 1990).

ello se han utilizado las respuestas de los trabajadores a dos cuestiones en las que deben señalar qué posibilidades existen de que ocurra cada una de las siguientes situaciones en su trabajo: i) “Con su formación tiene posibilidades de que le asciendan en su empresa/organización”; y ii) “Si continúo estudiando y formándome puedo aspirar a un ascenso”. Ambas cuestiones deben responderse en base a una escala de 1 a 5 donde 1 indica ‘Ninguna posibilidad’ y 5 ‘Muchas posibilidades’. En el análisis se ha incluido la media de ambas escalas (el alpha de Cronbach asciende a 0,89 y el coeficiente de correlación es de 0,80).

Por último, también se ha mostrado evidencia de que las actitudes laborales pueden verse afectadas por las relaciones entre compañeros y con los supervisores (Feldman, 1977). Siguiendo este planteamiento, en el trabajo se incluyen dos variables que recogen la percepción del individuo acerca de cómo son las relaciones existentes tanto entre directivos y empleados como entre los propios compañeros. Estas variables están medidas en base a una escala de 1 a 5 donde 1 representa ‘Muy malas’ y 5 ‘Muy buenas’.

El cuadro 1 muestra las correlaciones muestrales de todas las variables que intervienen en el análisis. En el cuadrante superior se presentan las correlaciones correspondientes a los trabajadores a jornada parcial y en el inferior las correspondientes a los trabajadores a tiempo completo.

Cuadro 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Compr.		0,07	-0,11	0,03	0,04	0,03	0,09	0,20**	0,10	0,52**	0,33**	0,11	0,50**	-0,38**
2. Edad	0,06**		0,18**	-0,36**	0,38**	0,56**	0,48**	-0,01	-0,01	0,00	-0,05	-0,22**	-0,01	0,00
3. Mujer	-0,05**	-0,13**		-0,14*	0,19**	0,29**	0,02	-0,27**	-0,23**	0,03	-0,03	-0,21**	-0,08	0,03
4. Educ.	0,11**	-0,18**	0,10**		-0,07**	-0,31**	-0,12*	0,19**	-0,06	-0,04	-0,01	0,20**	-0,06	0,05
5. Casado	0,07**	0,38**	-0,21**	-0,07**		0,28**	0,70**	0,22**	-0,02	0,11	-0,03	-0,04	-0,08	0,06
6. Hijos	0,05**	0,53**	-0,12*	-0,15**	0,62**		0,26**	-0,01	0,04	0,00	0,00	-0,21**	0,04	-0,03
7. Antig.	0,09**	0,61**	-0,13**	-0,07**	0,28**	0,35**		0,07	0,04	-0,04	0,01	-0,13*	0,05	-0,02
8. Dir./Sup.	0,19**	0,07**	-0,14**	0,25**	0,11**	0,10**	0,09**		0,23**	0,10	0,01	0,08	0,07	-0,05
9. Horas	0,01	-0,02	-0,18**	-0,13**	0,02	0,02	-0,08**	0,09**		-0,07	-0,01	0,15*	0,09	-0,02
10. Rel/dir.	0,45**	0,01	0,06**	0,06**	0,00	0,00	-0,01	0,07**	-0,03*		0,56**	-0,03	0,49**	-0,30**
11. Rel/trab.	0,33**	-0,05**	0,04*	0,06**	-0,02	-0,03	-0,02	0,04**	-0,03	0,60**		-0,06	0,37**	-0,12*
12. Prom.	0,16**	-0,22**	-0,10**	0,27**	-0,01	-0,09**	-0,10**	0,19**	-0,04*	0,09**	0,09**		0,12*	-0,03
13. Sat. gl.	0,46**	0,01	0,03	0,03	0,04*	0,04*	0,04**	0,08**	-0,14**	0,46**	0,35**	0,13**		-0,46**
14. Sat. sal.	-0,34**	-0,03	0,04*	-0,10**	-0,05**	-0,04*	-0,07**	-0,10**	0,04*	-0,29**	-0,21**	-0,17**	-0,42**	

Nota: El cuadrante superior recoge las correlaciones en el caso de jornada parcial y el cuadrante inferior las correspondientes al de jornada completa.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Las correlaciones calculadas ponen de manifiesto importantes diferencias entre ambos grupos de trabajadores. Entre ellas cabe destacar el hecho de que el grado de compromiso entre los trabajadores a tiempo parcial no está significativamente correlacionado con ninguna de las variables demográficas, fenómeno que no se observa entre los trabajadores a jornada completa. Entre estos últimos, todas las características consideradas están correlacionadas de manera positiva y significativa con el grado de compromiso, siendo la única excepción el hecho de ser mujer que, por el contrario, aparece correlacionado de forma negativa. En cuanto a las condiciones laborales, entre los empleados de manera parcial únicamente se observa una correlación significativa y positiva del compromiso con el hecho de ocupar

un puesto de dirección y/o supervisión, mientras que entre los empleados a tiempo completo se observa, además, una correlación positiva entre el compromiso y la antigüedad en la empresa. Finalmente, en lo que a las experiencias laborales se refiere, todas las variables consideradas muestran una correlación positiva con el grado de compromiso del trabajador⁵. La única excepción es que, entre los trabajadores a jornada parcial, la correlación entre su grado de compromiso y su percepción acerca de sus probabilidades de promoción no llega a ser estadísticamente significativa.

4. ANÁLISIS MULTIVARIANTE Y RESULTADOS

En esta sección se analiza la relación entre el compromiso organizacional y el resto de variables en un marco multivariante. El método de análisis utilizado es la estimación de regresiones jerárquicas, metodología habitual en este campo de investigación (Harrison y Hubbard, 1998; Tansky *et al.* 1997). En la primera etapa se introducen solamente las variables demográficas y, en la segunda, se añaden las condiciones laborales. En cuanto a las experiencias laborales, primero se han introducido las referentes a las relaciones dentro de la empresa y a las posibilidades de promoción (tercera etapa) y, finalmente, se han incluido las referidas a la satisfacción (cuarta etapa)⁶. En cuanto a la matriz de varianzas y covarianzas de los parámetros estimados, se ha obtenido un estimador consistente siguiendo a Huber (1967) y White (1982, 1980). De esta forma los errores estándar obtenidos son robustos a la presencia de heterocedasticidad. El cuadro 2 recoge las estimaciones obtenidas tanto con el total de la muestra como con las submuestras de trabajadores a jornada completa y a jornada parcial.

El primer resultado a destacar de la estimación global presentada en el cuadro 2 es que el trabajar a jornada parcial no afecta de forma significativa al compromiso organizacional del trabajador una vez que se tiene en cuenta el efecto del resto de variables consideradas. Si se analizan las estimaciones obtenidas en cada etapa se observa que cuando únicamente se introducen las variables demográficas (en la primera etapa) el efecto estimado para la jornada parcial es negativo y muy significativo (p-valor de 0,002). En la siguiente etapa, cuando se introducen las condiciones laborales, se obtiene también un efecto negativo, aunque marginalmente significativo (p-valor de 0,066). Finalmente, cuando se introducen las variables relacionadas con las experiencias laborales del trabajador (etapas tercera y cuarta),

5 La escala utilizada en la encuesta para medir la satisfacción del individuo con el salario sigue un orden inverso tal que a mayor valor, menor satisfacción con el salario. Éste es el motivo por el que la correlación mostrada en el cuadro 1 presenta un signo negativo.

6 Las variables relacionadas con la satisfacción se han introducido con posterioridad al resto con el fin de evaluar si los resultados cambian significativamente al hacerlo. Se ha procedido de este modo dada la posible controversia, anteriormente comentada, que puede surgir a la hora de considerar la satisfacción como un antecedente del compromiso organizacional.

Cuadro 2
Regresión jerárquica. Estimación global y por tipo de jornada

Variables	GLOBAL		COMPLETA		PARCIAL	
	Coef.	Err. Est.	Coef.	Err. Est.	Coef.	Err. Est.
Const.	0,92	0,153 **	0,91	0,161 **	0,82	0,475 †
1ª etapa						
Parcial	0,03	0,053				
Edad	0,00	0,002 *	0,00	0,002 *	0,01	0,006
Mujer	-0,07	0,025 **	-0,06	0,026 *	-0,12	0,124
Educ.	0,02	0,006 **	0,02	0,006 **	0,03	0,025
Casado	0,03	0,031	0,03	0,032	-0,03	0,131
Hijos	-0,02	0,034	-0,02	0,035	0,04	0,154
R ²	0,03		0,03		0,02	
Est. F	18,01 **		17,21 **		0,37	
2ª etapa						
Antig.	0,01	0,002 *	0,00	0,002 *	0,01	0,006
Dir./Sup.	0,21	0,032 **	0,20	0,032 **	0,31	0,168 †
Horas	0,01	0,002 **	0,01	0,002 **	0,01	0,006
R ²	0,05		0,05		0,05	
ΔR ²	0,02		0,02		0,03	
Est. F	31,53 **		28,56 **		2,20 †	
3ª etapa						
Rel/dir.	0,23	0,019 **	0,22	0,020 **	0,33	0,061 **
Rel/trab.	0,08	0,021 **	0,08	0,022 **	0,06	0,070
Prom.	0,04	0,010 **	0,03	0,010 **	0,06	0,033 †
R ²	0,26		0,25		0,33	
ΔR ²	0,21		0,20		0,28	
Est. F	356,80 **		315,40 **		39,77 **	
4ª etapa						
Sat. gl.	0,13	0,008 **	0,13	0,009 **	0,09	0,027 **
Sat. sal.	-0,11	0,014 **	-0,10	0,015 **	-0,16	0,052 **
R ²	0,35		0,34		0,41	
ΔR ²	0,09		0,09		0,08	
Est. F	243,51 **		223,65 **		17,72 **	
Nº Obs.	3.828		3.520		308	

Nota: los coeficientes son los obtenidos en la estimación que incluye todas las variables.

† p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01.

el efecto de la jornada parcial sobre el compromiso organizacional deja totalmente de ser significativo (p-valores de 0,301 y 0,625, respectivamente).

En cuanto a cuáles son los determinantes más importantes del compromiso organizacional, la estimación global refleja un efecto positivo de la edad y negativo de ser mujer. La educación, en contra de lo esperado a priori, presenta un efecto positivo. Por último, ni estar casado ni tener hijos refleja una relación significativa con el compromiso organizacional una vez que se tienen en cuenta el resto de variables explicativas.

Todas las variables que recogen las condiciones laborales muestran un efecto significativo y con el signo esperado a priori. Así, cuanto mayor es la antigüedad del trabajador y más horas pasa por término medio en la empresa, mayor es su grado de compromiso. Por otra parte, los trabajadores que ocupan puestos más elevados en el organigrama tienden también a mostrarse más comprometidos con su empresa.

En cuanto al efecto estimado para las variables que recogen las experiencias laborales del trabajador, lo primero que conviene señalar es que los resultados obtenidos cuando se excluyen las variables de satisfacción (tercera etapa) son muy

similares a los obtenidos cuando se incluyen dichas variables en la estimación (última etapa). Todos los efectos estimados son los esperados a priori. Así, tanto la percepción de unas buenas relaciones dentro de la empresa como el considerar que se tienen posibilidades de promocionar dentro de ella, son factores que contribuyen a mejorar el grado de compromiso del trabajador. Y, del mismo modo, trabajadores más satisfechos con su trabajo y/o con su salario, tienden a ser también trabajadores más comprometidos.

Si se comparan las estimaciones obtenidas con cada grupo de trabajadores, lo primero a destacar es que no aparecen diferencias significativas en el grado de compromiso de los trabajadores a tiempo parcial en función de cuáles sean sus características personales mientras que, entre los trabajadores a tiempo completo, se mantienen los resultados estimados con el total de la muestra.

Algo similar sucede con el efecto estimado de las condiciones laborales. Así, para los trabajadores a tiempo completo se mantienen los resultados globales mientras que, entre los que trabajan a tiempo parcial, la única condición laboral que afecta, y de forma marginal, es el hecho de ocupar un puesto de supervisión y/o dirección.

Menos diferencias se observan en cuanto al efecto estimado para las variables que recogen las experiencias del trabajador. En este sentido, las variables de satisfacción muestran el mismo efecto en ambos grupos y coincide con el estimado con el total de la muestra. En cuanto a las otras variables, únicamente destaca el hecho de que la relación entre los compañeros no es un determinante del compromiso de los trabajadores a tiempo parcial mientras que sí lo es para los que trabajan a jornada completa.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este trabajo se han comparado empíricamente los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en cuanto al grado de compromiso se refiere y en cuanto cuáles son los principales determinantes de dicho compromiso.

La evidencia mostrada indica que, una vez que se tienen en cuenta otros determinantes importantes del compromiso organizacional, el trabajar a jornada parcial deja de estar relacionado de manera significativa con el grado de compromiso organizacional de los trabajadores. En concreto, son las características relacionadas con el ámbito laboral y, especialmente, las percepciones del trabajador, las que conducen a la desaparición de una relación negativa entre ambas variables.

El hecho de no tener en cuenta estas características puede explicar por qué otros trabajos han obtenido un efecto negativo de la jornada parcial sobre el compromiso organizacional, a lo que también puede contribuir el que gran parte de estos estudios incluyan en su análisis a empleados a tiempo parcial tan diferentes como aquéllos que trabajan bajo esta modalidad de manera voluntaria y aquéllos que no, circunstancia que no se produce en este trabajo. El resultado obtenido en este estudio puede contribuir a terminar con la creencia de que los trabajadores a tiempo parcial son trabajadores menos comprometidos, lo que puede desincentivar

el uso de este tipo de contratación perdiendo así las ventajas que ofrece, fundamentalmente en términos de flexibilidad.

También se ha mostrado evidencia de que existen diferencias entre los principales determinantes del compromiso organizacional de los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a jornada parcial. El hecho de que existan diferencias entre ambos grupos puede tener implicaciones para las teorías de comportamiento organizacional así como para el diseño de intervenciones encaminadas a fomentar actitudes y comportamientos favorables de los recursos humanos.

Además de la posición ocupada dentro del organigrama, variables que se han mostrado significativamente relacionadas con el compromiso de los trabajadores a tiempo parcial son el hecho de que perciban unas buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección y, en menor medida, que perciban posibilidades de promoción dentro de la empresa. Además, tal y como se ha mostrado con anterioridad, la satisfacción (tanto con el trabajo en general como con el salario en particular), son fuentes importantes de compromiso tanto entre los trabajadores a tiempo completo como entre los trabajadores a tiempo parcial.

Los resultados mostrados pueden ofrecer pistas útiles a la dirección empresarial acerca de cómo mejorar el compromiso organizacional de todos los trabajadores, lo que redundará en beneficio de la empresa a través de comportamientos favorables de éstos. Por ejemplo, tanto fomentando unas buenas relaciones dentro de la empresa como facilitando una carrera profesional dentro de la misma, cuestiones ambas susceptibles de ser afectadas a través de políticas de recursos humanos, se puede conseguir que los trabajadores se sientan más comprometidos, con los claros beneficios que esto conlleva para el buen funcionamiento de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA:

- ALLEN, N. J. y MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, p. 1-18.
- ANGLE, H. L. y PERRY, J. L. Organizational commitment: individual and organizational influences. *Work and Occupations*, Vol. 10, 1983, p. 123-146.
- ARANYA, N., KUSHNIR, T. y VALENCY, A. Organizational commitment in a male-dominated profession. *Human Relations*, Vol. 39, 1986, p. 433-448.
- ARNOLD, J. y MACKENZIE DAVIE, K. Graduate work experiences as predictors of organizational commitment: what experiences really matter?. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48, 1999, p. 211-238.
- BARLING, J., WADE, B. y FULLAGAR, C. Predicting employee commitment to company and union: divergent models. *Journal of Occupational Psychology*, nº 63, 1990, p. 49-61.
- BAUGH, S. G. Gender influences on organizational commitment. *Proceedings of the Southern Management Association*, 1990, p. 204-206.
- BLAU, G. J. (1985): A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 27, 1985, p. 9-36.
- BLAU, P. *Exchange and power in social life*. New York: Wiley, 1964.

- BROOKE, P. B., RUSSELL, D. W. y PRICE J. L. Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, 1988, p. 139-145.
- BUCHMUELLER, T. C. Fringe benefits and the demand for part-time workers. *Applied Economics*, Vol. 31, 1999, p. 551-563.
- CAPPELLI, P. Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, 1995, p. 563-602.
- COLQUITT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, C. O. L. H y NG, K. Y. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001, p. 425-445.
- EBERHARDT, B. J. y SHANI, A. B. The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, 1984, p. 893-900.
- EBY, L. T., FREEMAN, D. M., RUSH, M. C. y LANCE, C. E. Motivational bases of affective organizational commitment: a partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, 1999, p. 463-483.
- FELDMAN, D. C. The role of initiation activities in socialization. *Human Relations*, Vol. 30, 1977, p. 977-990.
- FELDMAN, D. C. Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Academy of Management Review*, Vol. 15, 1990, p. 103-112.
- FISHER, C. D., SCHOENFELDT, L. F. y SHAW, J. B. *Human resource management*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1990.
- GORNICK, J. C. y JACOBS, J. A. A cross-national analysis of the wages of part-time workers: evidence from the United States, the United Kingdom, Canada and Australia. *Work Employment and Society*, Vol. 10, 1996, p. 1-27.
- HALL, D. T. y MIRVIS, P. H. *The new protean career: psychological success and the path with a heart*. Hall, D.T. Jossey-Bass, San Francisco, 1996.
- HARRISON, J. K. y HUBBARD, R. Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 13, 1998, p. 609-623.
- HEILIGERS, P. J. M. y HINGSTMAN, L. Career preferences and the work-family balance in medicine: Gender differences among medical specialists. *Social Science and Medicine*, Vol. 50, 2000, p. 1235-1246.
- HUBER, P. J. The behaviour of maximum likelihood estimates under non-standard conditions. *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, Vol. 1, 1967, p. 221-223.
- JACOBSEN, D. I. Managing increased part-time: does part-time work imply part-time commitment?. *Managing Service Quality*, Vol. 10, 2000, p. 187-200.
- JACKOFSKY, E. F. y PETERS, L. H. Part-time versus full-time employment status differences: A replication and extension. *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 8, 1987, p. 1-9.
- JOHNSTON, M. W., PARASURAMAN, A., FUTRELL, C. M. y BLACK, W. C. A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research*, Vol. 27, 1990, p. 333-344.

- KATZ, D. y KAHN, R. L. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley, 1978.
- KIM, J. W. y ROWLEY, C. Employment commitment: a review of the background, determinants and theoretical perspectives. *Asia Pacific Business Review*, Vol. 11, 2005, p. 105-124.
- KOCH, J. L. y STEERS, R. M. Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, 1978, p. 119-128.
- LEWIS, G. B. (1998): Part-time employment in the federal service: Do the benefits outweigh the costs?. *American Review of Public Administration*, Vol. 28, 1998, p. 61-74.
- LINGARD, H. y LIN, J. Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, Vol. 22, 2004, p. 409-420.
- MAIER, G. y BRUNSTEIN, J. C. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal assessment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 2001, p. 1034-1042.
- MARTIN, J. E., MAGENAU, J. M. y PETERSON, M. F. Variables related to patterns of union stewards' commitment. *Journal of Labor Research*, Vol. 7, 1986, p. 323-336.
- MARTIN, T. N. y HAFER, J. C. The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46, 1995, p. 310-331.
- MATHIEU, J. E. y KOHLER, S. S. A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absence. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 36, 1990, p. 34-44.
- MATHIEU, J. E. y ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol. 108, 1990, p. 171-194.
- MEYER, J. P. y ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 1991, p. 61-89.
- MORRIS, J. y SHERMAN, J. D. Generalizability of an organization commitment model. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1981, p. 512-526.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. y DUBIN, R. Unit performance situational factors and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12, 1974, p. 231-248.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. y STEERS, R. M. *Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T. y BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, 1974, p. 603-609.
- PRICE, J. L. y MUELLER, C. W. A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1981, p. 543-565.
- ROSS, C. E. y WRIGHT, M. P. Women's work, men's work, and the sense of control. *Work and Occupations*, Vol. 25, 1998, p. 333-355.

- SHERER, P. y MORISHIMA, M. Roads and roadblocks to dual commitment: similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research*, Vol. 10, 1989, p. 311-330.
- SIGHTLER, K. W. y ADAMS, J. S. Differences between stayers and leavers among part-time workers. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 11, 1999, p. 110-125.
- SINCLAIR, R. R., MARTIN, J. E. y MICHEL, R. P. Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 337-357.
- STEERS, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, 1977, p. 46-56.
- STILL, L. V. Part-time versus full-time salespeople: individual attributes, organizational commitment, and work attitudes. *Journal of Retailing*, Vol. 59, 1983, p. 55-79.
- TANSKY, J. W. y COHEN, D. J. The relationship between organizational support employee development and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, 2001, p. 285-300.
- TANSKY, J. W., GALLAGHER, D. G. y WETZEL, K. W. The effect of demographics, work status, and relative equity on organizational commitment: looking among part-time workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 14, 1997, p. 315-326.
- THORSTEINSON, T. J. Job attitudes of part-time vs. full-time workers: a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, 2003, p. 151-177.
- TILLY, C. *Half a job: bad and good jobs in a changing labor market*. Philadelphia, PA. Temple University Press, 1996.
- VAN DYNE, L. y ANG, S. Organizational, citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, Vol. 41, 1998, p. 692-703.
- WETZEL, K., SOLOSHY, D. E. y GALLAGHER, D. G. The work attitudes of full-time and part-time registered nurses. *Health Care Management Review*, Vol. 15, 1990, p. 79-85.
- WHITE, H. A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, Vol. 48, 1980, p. 817-830.
- WHITE, H. Maximum likelihood of misspecified models. *Econometrica*, Vol. 50, 1982, p. 1-25.
- WILLIAMS, L. J. y HAZER, J. T. Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, 1986, p. 219-231.