

Dimensiones del compromiso organizacional

LUIS GONZÁLEZ y CONCHA ANTÓN
Universidad de Salamanca

INTRODUCCIÓN

Como el Dios Jano, el estudio del compromiso organizacional muestra dos caras que apuntan en direcciones opuestas: una sonrío ante la gran popularidad que ha alcanzado el constructo, mientras que la otra muestra la profunda fragmentación que caracteriza su investigación. El creciente interés que los especialistas en el estudio del comportamiento en las organizaciones y profesionales de la dirección de recursos humanos muestran por este concepto se debe, en gran medida, a su capacidad para predecir algunos resultados organizacionales como el desempeño, la satisfacción en el trabajo, el absentismo o la rotación de personal (Griffin y Bateman, 1986; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Morrow, 1983; Reichers, 1985). Desgraciadamente de forma paralela han proliferado los enfoques, las nomenclaturas y las escalas de medida utilizadas, lo que hace muy difícil la obtención de conclusiones precisas. En los últimos diez años, no obstante, han surgido propuestas integradoras que pueden dar fin a la jungla en que se ha convertido el estudio del compromiso organizacional (Jaros, Jermier, Koehler y Sincich, 1993; Meyer y Allen, 1991; O'Reilly y Chatman, 1986). En el presente trabajo analizamos la premisa básica de la propuesta de Meyer y Allen: la tridimensionalidad del compromiso organizacional.

Perspectivas tradicionales en el estudio del compromiso organizacional

La primera división que encontramos en la literatura especializada sobre compromiso organizacional tiene que ver con la perspectiva desde la que se aborda su estudio, bien desde una perspectiva actitudinal o bien desde una perspectiva conductual. La primera se ha interesado principalmente por el estudio de los antecedentes que contribuyen al desarrollo del compromiso organizacional y por sus consecuencias. Desde la aproximación conductual, por el contrario, el interés se ha centrado fundamentalmente en el análisis de las condiciones bajo las cuales la conducta de compromiso hacia la organización, una

vez exhibida, tiende a reaparecer y en los cambios actitudinales que provoca. Estos dos puntos de vista, que generan dos líneas de investigación paralelas, a menudo se confunden lo que produce esa sensación de fragmentación e imprecisión en los estudios sobre compromiso organizacional.

Probablemente, el principal exponente de la perspectiva actitudinal sean los trabajos desarrollados a partir de las propuestas de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) y cuyo principal exponente es la obra de Mowday, Porter y Steers (1982), que definen el compromiso organizacional como la identificación e implicación del trabajador con la organización. Esta identificación del trabajador con la organización conlleva una fuerte aceptación de las metas y valores de la organización, la voluntad de ejercer los esfuerzos necesarios para que alcance sus objetivos y el deseo de permanecer como miembro de la organización. Para la evaluación de este constructo de naturaleza multidimensional los autores desarrollaron el *Organizational Commitment Questionary* (OCQ), escala que ha sido ampliamente utilizada dadas sus aceptables propiedades psicométricas (Morrow, 1983). El OCQ está compuesto por 15 ítems, 6 de los cuales están redactados de forma negativa de cara a evitar un posible «efecto halo». El trabajador debe indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones sobre una escala tipo Likert de siete puntos. Existe una versión corta en la que se suprimen los ítems negativos.

En cuanto a la perspectiva conductual el principal núcleo de investigación se articula en torno a la teoría «*side-bets*» desarrollada por Becker (1960). Desde la teoría de la mejor inversión (*side-bets*) se define el compromiso como una disposición para desplegar una determinada línea consistente de comportamiento como resultado de la acumulación de inversiones que podrían perderse si dicha línea de acción fuese discontinua. Cuando se utiliza la noción de compromiso para explicar el compromiso organizacional la línea consistente de comportamiento del trabajador es colaborar con la organización para que alcance sus objetivos y mantenerse como miembro. Es decir, con el paso del tiempo el trabajador acumula una serie de inversiones que perdería si abandonase la organización. Es, por lo tanto, el coste asociado a la pérdida de estas inversiones acumuladas lo que conduce al trabajador a desarrollar la línea de acción que caracteriza el compromiso organizacional. Las inversiones que un trabajador realiza en la organización son muy heterogéneas y van desde el tiempo o esfuerzo que dedica, hasta el desarrollo de habilidades específicas o el establecimiento de relaciones amistosas con los compañeros de trabajo. La teoría de Becker sugiere la existencia de una gran variedad de vías que facilitan la acumulación de inversiones por parte del trabajador. Como índices de esta acumulación de inversiones se han analizado fundamentalmente la edad y la antigüedad en la organización. No obstante, también debemos considerar otros como el salario, la posición que se ocupa en la organización, el estado civil o la percepción de alternativas. Aún está por desarrollar, en este sentido, un índice general que refleje la naturaleza, número e importancia de las inversiones del trabajador en una organización y que permita reexaminar la validez de la teoría *side-bets* (Cohen y Lowenberb, 1990). Digamos, por último, que no todos los investigadores están de acuerdo en considerar este tipo de compromiso como distinto del compromiso definido desde la perspectiva actitudinal. Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993) recuerdan, en este sentido, que el compromiso organizacional es una disposición que supone el reconocimiento de los costes asociados con el abandono

de una línea de actividad o, en palabras de Becker (1960; pág. 30), «un estado psicológico independiente de la conducta que explica». Como veremos más adelante, la obra de John Meyer y Natalie Allen responde a este cambio de punto de vista en el análisis del compromiso organizacional. Estos autores parten de una distinción inicial entre dos tipos de compromiso organizacional, que denominan como compromiso afectivo y compromiso continuo y que corresponden a las dos perspectivas tradicionales (Meyer y Allen, 1984), para progresivamente evolucionar hacia la concepción de un único compromiso organizacional integrado por varios componentes (Meyer y Allen, 1990). Este cambio conlleva que el compromiso continuo sea entendido como un componente esencial del modelo actitudinal del compromiso organizacional.

Así como para la evaluación del compromiso organizacional desde la perspectiva actitudinal encontramos una escala ampliamente aceptada y mayoritariamente utilizada, no ocurre lo mismo en la perspectiva conductual. En este caso se disponen de varias escalas entre las que destaca el cuestionario *Organizational Commitment* elaborado por Hrebiniak y Alutto (1972) a partir del desarrollado previamente por Ritzer y Trice (1969). Esta escala mide, por medio de 4 ítems, la probabilidad de que los trabajadores abandonen la organización si se les ofreciesen incentivos en relación con el salario, el status profesional, la libertad y creatividad para desarrollar el trabajo o mejores compañeros. Las respuestas se efectúan sobre una dimensión de tres puntos (1 = Sí, definitivamente; 2 = Indeciso; 3 = No, definitivamente) y se obtiene una valoración global del compromiso organizacional sumando las puntuaciones de los ítems.

La teoría *side-bets* no siempre ha sido confirmada empíricamente. Más concretamente, se han intentado evaluar las hipótesis de Becker (1960) relacionando las puntuaciones obtenidas en las escalas de Hrebiniak y Alutto o Ritzer y Trice con la edad y antigüedad en la organización de los trabajadores. Tanto la edad como la antigüedad en la empresa son considerados, como hemos señalado, buenos indicadores de la acumulación de inversiones del trabajador y, por lo tanto, del compromiso organizacional inducido por los costes asociados con el abandono de la organización. En este sentido, Meyer y Allen (1984) proporcionan cierto apoyo a la teoría de Becker al demostrar que estas escalas miden tanto el compromiso actitudinal como el compromiso conductual y que, por lo tanto, los fracasos en la validación de la teoría son achacables a la contaminación de las escalas y no a la teoría. El razonamiento en el que apoyan esta afirmación se basa en que una alta puntuación en compromiso organizacional obtenido por medio de las mencionadas escalas refleja un mayor deseo de permanecer que de abandonar la organización por parte del trabajador pese a las atractivas alternativas que se le ofrecen. Por lo tanto, el nivel de compromiso medido a través de estas escalas no necesariamente se refiere a los costes asociados con el abandono, sino a la unión afectiva del trabajador con la organización. Así mismo, la edad y la antigüedad no son tanto índices de las inversiones acumuladas, que pueden aumentar o disminuir, como de la vinculación afectiva que el trabajador ha establecido con la organización. Para solucionar estos problemas y, además, para poder disponer de una medida fiable del compromiso afectivo y conductual Meyer y Allen (1984) desarrollan dos escalas: *Affective Commitment Scale* (ACS) y *Continuance Commitment Scale* (CCS).

El cambio que marca la obra de Meyer y Allen desde la distinción de dos tipos de compromiso, el afectivo y el continuo, hasta la hipótesis de un único compromiso organizacional integrado por varios componentes –afectivo y continuo– culmina, de algún modo, en 1987 con la incorporación de un tercer componente: el compromiso normativo. Con la introducción de este tercer componente recuperan una línea de investigación minoritaria sobre el compromiso organizacional. Dentro de esta aproximación, en la que destacan los trabajos de Marsh y Mannari (1977) y, sobre todo, la obra de Wiener (1982), el compromiso organizacional se define en términos de obligación de permanecer en la organización. Es decir, se refiere al deber que siente el trabajador de no abandonar la organización y de actuar de acuerdo con las normas e intereses de la organización porque es lo «moralmente correcto». La escasa atención que ha recibido este enfoque se refleja también en la falta de escalas de medida adecuadas. Las pocas que existen, o no han sido analizadas sus propiedades psicométricas (Wiener y Vardi, 1980), o se caracterizan por una baja consistencia interna (Marsh y Mannari, 1977). Esta es una de las razones, que junto con la necesidad de completar la operacionalización del constructo compromiso organizacional, llevan a Allen y Meyer (1990) a elaborar una escala de compromiso normativo: *Normative Commitment Scale* (NCS).

El modelo de tres componentes del compromiso organizacional

Si algún rasgo puede utilizarse para caracterizar los estudios sobre compromiso organizacional es, como ya dijimos, la importante fragmentación de las investigaciones y el uso de instrumentos de medida que no siempre se corresponden con el marco teórico desde el que se proponen. En este sentido, el modelo de tres componentes del compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1991) se plantea como una propuesta integradora que intenta reunir las dos grandes tradiciones en el estudio del compromiso: la actitudinal y la conductual. Bien es cierto, que esta integración supone incorporar el punto de vista conductual dentro de una concepción básica actitudinal del compromiso organizacional aunque subrayando su naturaleza multidimensional. Esta naturaleza multidimensional implica que la identificación del trabajador con la organización es el resultado de tres tipos de estados psicológicos diferentes que constituyen, como hemos señalado, las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo. Estas dimensiones caracterizan, por un lado, las relaciones del trabajador con la organización y, por otro, afectan a la decisión de continuar o abandonar la organización. En otras palabras, el compromiso organizacional se define como un estado psicológico que expresa el deseo –compromiso afectivo–, la necesidad –compromiso continuo– y la obligación –compromiso normativo– que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización. Para Meyer y Allen (op. cit.) las tres dimensiones del compromiso organizacional son diferentes, tanto en relación con sus antecedentes, como en cuanto a las implicaciones que tienen sobre la conducta del trabajador. Esto no supone, sin embargo, que sean dimensiones mutuamente excluyentes. Muy al contrario, es razonable pensar que un trabajador experimente las tres formas de compromiso al mismo tiempo y con distinta intensidad.

Cada componente del compromiso organizacional se desarrolla, de acuerdo con las hipótesis de Meyer y Allen (op. cit.), como resultado de diferentes experiencias laborales por parte del trabajador y afectan, así mismo, de forma diferente a su comportamiento en el trabajo. Dicho de otro modo, las tres dimensiones del compromiso organizacional no responden a los mismos antecedentes, ni tienen el mismo impacto sobre la conducta del trabajador. Se han identificado una gran variedad de antecedentes del compromiso afectivo incluidas características personales –edad, sexo, antigüedad, educación, etc.–, características relacionadas con la estructura de la organización –grado de descentralización de la toma de decisiones, nivel de formalización de los procedimientos, etc.– y, variables relacionadas con la experiencia laboral –satisfacción e implicación en el trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, cohesión, percepción de las características del puesto, etc.– (González y Antón, 1995; Meyer y Allen, 1991; Mowday, Porter y Steers, 1982). Dado que el compromiso continuo refleja la recogición de los costes asociados con dejar la organización entre los antecedentes se encuentran las inversiones efectuadas por el trabajador, la percepción del coste y la disponibilidad de alternativas (Becker, 1960; Rusbult y Farrell, 1983). Por último y en relación con los antecedentes del compromiso normativo, cuyo estudio es en la actualidad más teórico que empírico, se sugiere que el trabajador desarrolla un sentimiento de obligación de permanecer en la organización como resultado del proceso de socialización familiar y organizacional (Wiener, 1982).

Las evidencias que apoyan el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional proceden, principalmente, de la consistencia interna las escalas ACS, CCS y, en menor medida, NCS (Allen y Meyer, 1990; McGree y Ford, 1987; Meyer y Allen, 1984; Meyer, Allen y Smith, 1993; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989; Meyer, Allen y Gellatly, 1990) y de los diferentes correlatos que presentan cada uno de los tipos de compromiso (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1984). No obstante, existen una serie de cuestiones abiertas en relación con el modelo de tres componentes. En primer lugar, se ha cuestionado la independencia de este constructo frente a otras respuestas afectivas del trabajador frente a la organización como satisfacción en el trabajo, implicación en el trabajo o apoyo organizacional. No obstante, en la actualidad se disponen de suficientes evidencias que demuestran que son constructos distintos aunque moderadamente correlacionados (Brooke, Russell y Price, 1988; González y De Elena, 1993; Mathieu y Farr, 1991; Shore y Tetrick, 1991).

En segundo lugar, se discute la existencia del compromiso normativo. De hecho, para algunos investigadores este tipo de compromiso es una faceta más del compromiso afectivo tal y como lo entienden Mowday, Porter y Steers (1982). Además, el componente normativo también se cuestiona desde otras aproximaciones al estudio del compromiso organizacional como el modelo desarrollado por O'Reilly y Chatman (1986). Estos autores, basándose en los trabajos de Kelman (1958) sobre cambio de actitudes, elaboran un modelo tridimensional del compromiso organizacional que guarda un gran paralelismo con la propuesta de Meyer y Allen (1991). Definen, en este sentido, tres tipos de compromiso del trabajador como respuesta a tres procesos diferentes: sumisión –compromiso continuo–, identificación –compromiso afectivo– e internalización –compromiso normativo–. Sin embargo, en investigaciones posteriores (Caldwell, Chatman y O'Reilly, 1990; Sutton y Harrison, 1993) sólo han logrado identificar dos dimensiones. Concluyen,

por lo tanto, que el compromiso organizacional está integrado por dos tipos de respuesta del trabajador, por un lado el compromiso continuo que conlleva un proceso de sumisión frente a las normas y procedimientos de la organización y, por otro, un compromiso afectivo que engloba las respuestas de identificación e internalización del trabajador frente a la organización. En definitiva, desde esta perspectiva también se cuestiona la independencia del componente normativo en el compromiso organizacional.

Sin duda otro de los problemas más importantes a los que se enfrenta el modelo de tres componentes del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991) tiene que ver con la estructura factorial del compromiso continuo. El análisis factorial exploratorio llevado a cabo por McGree y Ford (1987) evidenció la existencia de dos dimensiones subyacentes en el compromiso continuo. Por un lado, una dimensión que denominan como «alto sacrificio personal» (CCS:HiSac) relacionada con el coste personal que supondría para el trabajador abandonar la organización y, por otro lado, una segunda dimensión referida a la percepción de ausencia de alternativas que denominan como «bajas alternativas percibidas» (CCS:LoAlt). El trabajo de McGree y Ford (op. cit.), no obstante, presenta una serie de características que impiden aceptar sus hipótesis como definitivas. En este sentido, cabe señalar que es estudio exploratorio y no confirmatorio. De hecho, como señalan Meyer, Allen y Gellatly (1990), McGree y Ford (1987) obtienen dos soluciones factoriales, de dos y cuatro factores respectivamente, y no explican el criterio por el que optan por la segunda. Además el análisis de los ítems no revela una gran correspondencia entre su contenido y la dimensión a la que pertenecen. Y, por último, no demuestran si estas dos dimensiones emergen en todo tipo de muestras; es decir, si son el resultado de un efecto muestral o, por el contrario, nos encontramos ante dimensiones estables de la estructura del compromiso continuo. Dos investigaciones posteriores (Hackett, Bycio y Hausdorf, 1994; Meyer, Allen y Gellatly, 1990), que utilizan la técnica del análisis factorial confirmatorio y varias muestras, no resuelven la controversia planteada. En apoyo de la hipótesis de McGree y Ford (1987) el mejor ajuste a los datos se obtiene en ambos casos cuando se diferencian dos dimensiones dentro del compromiso continuo. No obstante, tanto Hackett, Bycio y Hausdorf (1994) como Meyer, Allen y Gellatly (1990) consideran que la representación más plausible de la estructura del compromiso continuo es la de una única dimensión. Aunque esgrimen varias razones el principal argumento en el que se apoyan destaca la fuerte covariación que caracteriza a las dimensiones propuestas por McGree y Ford (1987) en todas las muestras y, sobre todo, en que no presentan relaciones diferentes con otras variables a excepción del compromiso afectivo.

Nuestro principal objetivo en este estudio es examinar las dimensiones del compromiso organizacional y evaluar la estructura de tres factores hipotetizada en el modelo propuesto por Meyer y Allen (1991). Este análisis supone dos grandes líneas de reflexión paralelas. Por un lado, comparamos los modelos alternativos propuestos para explicar la estructura factorial de las escalas ACS, CCS y NCS, dedicando una atención especial a la hipótesis de McGree y Ford (1987) sobre la estructura subyacente al compromiso continuo. Y, por otro lado, llevamos a cabo un estudio inicial de la fiabilidad de la versión castellana de estas escalas.

MÉTODO

Sujetos

Los datos del presente estudio corresponden a una muestra de 136 trabajadores. Para la obtención de esta muestra se distribuyeron 200 cuestionarios entre los empleados de una empresa de transportes situada en Valladolid. La empresa tiene una plantilla cercana a los 200 trabajadores. Los cuestionarios se entregaron a todos los trabajadores, tanto administrativos como productivos, que los cumplimentaban de forma anónima e individual. Se recogieron 142 cuestionarios lo que supone un 71% de los entregados. Una vez eliminados los incompletos la muestra quedó establecida por las respuestas de 136 trabajadores. La edad media de los trabajadores que integran la muestra es de 38 años. La mayoría tiene una edad comprendida entre 30 y 40 años, un 40.4% de la muestra, no hay ningún trabajador con menos de 20 años y solamente un 14.7% de más de 50 años. Además de la edad de los sujetos es interesante conocer la antigüedad en la empresa y la antigüedad en el puesto ya que son buenos indicadores de las inversiones del trabajador y, consecuentemente, del coste asociado al abandono de la empresa. La antigüedad media en la empresa es de 10 años y en el puesto de trabajo de 9 años. Prácticamente el mismo tiempo lo que indica que la movilidad y las posibilidades de promoción en la empresa son muy bajas. Por otro lado, puede considerarse que la mayoría de los contratos son indefinidos ya que sólo un 11% llevan en la empresa 1 año o menos de 1 año. Cerca de la mitad de la muestra, un 41.9%, tienen una antigüedad comprendida entre 1 y 15 años y un 20.6% superior a ese tiempo. En cuanto a la antigüedad en el puesto la muestra presenta las mismas características ya comentadas en relación a la antigüedad en la empresa. Por otro lado, hay un claro predominio de los hombres, un 98.5%, frente a las mujeres que sólo representan el 1.5% de la muestra. Por último, el nivel educativo de los trabajadores que integran la muestra es fundamentalmente elemental. Un 50% sólo ha cursado estudios de escuela, un 31.6% formación profesional y un 16.2% bachillerato lo que supone la practica totalidad de la muestra.

Medida del compromiso organizacional

La evaluación del nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la muestra se obtuvo mediante una versión adaptada al castellano de las escalas ACS, CCS y NCS (González y Romero, 1990). Cada una de las escalas está formada por 8 ítems tipo Likert con un rango de respuesta 1-7 (1 = Fuerte desacuerdo; 7 = Fuerte acuerdo) e incluyen 4, 2 y 3 ítems redactados de forma negativa, respectivamente. En la tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos de los 24 ítems que componen las tres escalas. Además de la media y de la desviación típica de cada ítem se incluye el índice de asimetría y de curtosis de su distribución. El nivel medio de compromiso afectivo, continuo y normativo es semejante al descrito por Allen y Meyer (1990) y Hackett, Bycio y Hausdorf (1994) y, sobre todo, responde a un mismo patrón. El grado más bajo de compromiso corresponde siempre al compromiso normativo y el más alto al compromiso afectivo. Más importante que el nivel medio del compromiso en cada una de las escalas es evaluar

la asunción de multinormalidad que debe asumirse con algunos métodos de estimación en el análisis factorial confirmatorio. El examen de los índices de asimetría y curtosis nos permiten un inicial análisis de la normalidad de las distribuciones de los ítems. Valores superiores a 1 en ambos índices indican que la desviación de la normalidad de la distribución del ítem comienza a ser elevada. En nuestro caso y tal y como muestra la tabla 1 la distribución de 7 ítems tienen una asimetría superior a 1. En cuanto a los índices de curtosis, 9 ítems presentan también valores que podemos considerar elevados, son superiores a 2 en el primer y tercer ítem de las escalas ACS y NCS respectivamente. Estas desviaciones de la normalidad de las distribuciones de los ítems se confirman con el test de multinormalidad (Jöreskog y Sörbom, 1993a), tanto para la asimetría ($Z = 46.601$; $p < 0.00$), como para la curtosis ($Z = 8.07$; $p < 0.00$) y en una evaluación conjunta de ambas características ($\chi^2 = 2236.78$; $p < 0.00$). En todos los casos las distribuciones de los ítems y las esperadas no son asimilables.

TABLA 1
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS QUE COMPONEN LAS ESCALAS ACS, CCS Y NCS

<i>Escala</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media</i>	<i>S.D.</i>	<i>Asimetría</i>	<i>Curtosis</i>
ACS	1	2.76	2.05	0.82	-0.82
	2	2.81	1.79	-0.78	-0.56
	3	5.60	1.29	-1.26	-2.14
	4	3.11	1.88	0.49	-1.12
	5	5.61	1.54	-1.42	1.76
	6	4.71	1.77	-0.53	-0.62
	7	5.51	1.30	-1.01	1.34
	8	4.57	1.59	-0.42	-0.66
CCS	1	5.64	1.31	-1.41	2.33
	2	5.37	1.41	-0.88	0.10
	3	4.77	1.82	-0.60	-0.88
	4	4.68	1.87	-0.48	-0.87
	5	5.14	1.75	-0.87	-0.21
	6	5.71	1.58	-1.50	1.62
	7	2.66	1.73	1.04	0.10
	8	2.68	1.95	0.95	-0.46
NCS	1	3.91	1.99	0.01	-1.22
	2	2.68	1.86	0.86	-0.49
	3	3.52	2.04	0.24	-1.26
	4	4.33	1.94	-0.19	-1.11
	5	3.37	1.77	0.44	-0.93
	6	4.95	1.90	-0.75	-0.53
	7	5.56	1.56	-1.08	0.43
	8	3.39	1.43	0.14	-0.25

Análisis

De acuerdo con los objetivos establecidos llevamos a cabo dos tipos de análisis. En primer lugar, evaluamos y comparamos los diferentes modelos propuestos sobre las dimensiones del compromiso por medio del análisis factorial confirmatorio. Este procedimiento permite al investigador definir hipótesis específicas sobre las relaciones entre los constructos hipotetizados, en nuestro caso las dimensiones del compromiso organizacional, y los ítems a través de los cuales se miden. Además, se pueden introducir restricciones y comparar modelos alternativos en función del grado de ajuste que presentan a los datos. Para estimar la bondad de ajuste entre los modelos hipotetizados y la matriz de varianzas covarianza se utilizó el programa LISREL 8 (Jöreskog y Sörbom, 1993b). Este programa ofrece diferentes funciones para minimizar las diferencias entre la matriz muestral y la obtenida a partir de las restricciones impuestas en los modelos hipotetizados. Las más utilizadas son la *Maximun Likelihood* (ML), *Generalized Least Squares* (GLS) y *Unweighted Least Squares* (ULS). Las tres son funciones continuas que generan un valor de cero al infinito. En la medida que se aleja de cero existe una mayor discrepancia entre la matriz de varianzas covarianzas de la muestra y la obtenida a partir de modelo hipotetizado. No obstante, cada función presupone que se cumplen ciertas condiciones. En este sentido, el método de máxima verosimilitud y el de mínimos cuadrados generalizados asumen que las variables observables tiene una distribución conjunta multinormal. Por el contrario, la función de mínimos cuadrados no estandarizados es consistente sin necesidad de asumir ninguna suposición sobre la forma de la distribución de las variables observables. Presenta como desventajas, sin embargo, que no dispone de un test de significación de la bondad de ajuste y la dependencia escalar (Bollen, 1989; Long, 1983).

Las características de nuestros datos imponen la utilización de la función de mínimos cuadrados no estandarizados ante las evidencias de la violación del supuesto de multinormalidad de la distribución conjunta de los ítems que componen las escalas de compromiso afectivo, continuo y normativo. Aunque en las investigaciones previas (Hackett, Bycio y Hausdorf, 1994; Meyer, Allen y Gellatly, 1990; Meyer, Allen y Smith, 1993) que llevan a cabo un examen de la estructura del compromiso organizacional con el método del análisis factorial confirmatorio usan la función de máxima verosimilitud, entendemos que, en nuestro caso, la no satisfacción del supuesto de multinormalidad supondría serios problemas.

Para evaluar los distintos modelos hipotetizados el LISREL 8 aporta una serie de índices entre los que se encuentran el *Goodness-of-fit* (GFI), el *Adjusted goodness-of-fit* (AGFI) y el *root mean square residual* (rmr). El GFI estima la cantidad relativa de varianza y covarianza explicada por todas las variables del modelo. El AGFI corrige esta estimación en función del número de grados de libertad del modelo. El valor máximo de ambos índices es de 1 y se desconoce su distribución por lo que no es posible calcular su significación. No obstante, pueden interpretarse como medidas del ajuste y utilizarse para comparar dos o más modelos. En cuanto al rmr es una estimación de la media de la varianza y covarianza residual y puede utilizarse, así mismo, para comparar el grado de

ajuste de los modelos diferentes. Siguiendo la recomendación de Bollen (1989) además de estos índices utilizamos otras medidas que comparan el ajuste del modelo hipotetizado con el modelo nulo en el que se postula una independencia entre todas las variables. Entre las primeras destacan el *Normed Fit Index* (NFI) propuesto por Bentler y Bonett (1980) y el *Nonnormed Fit Index* (NNFI) descrito por Tucker y Lewis (1973). El NFI refleja la mejora del modelo hipotetizado frente al modelo nulo. Un valor próximo o superior a 0.90 suele considerarse como indicativo de un buen ajuste del modelo propuesto. El NNFI, por su parte, reduce la dependencia del índice propuesto por Bentler y Bonett (1980) del tamaño de la muestra corrigiendo el NFI en función de los grados de libertad del modelo hipotetizado. Como en el caso del NFI valores inferiores a 0.90 muestran que es posible mejorar el ajuste del modelo. Por último, también otros dos índices que valoran la parsimonia de los modelos propuestos compensando el incremento de ajuste a los datos que se produce en los modelos menos restrictivos como consecuencia de liberar parámetros. Entre estos se encuentran el *Comparative fit index* (CFI) de Bentler (1989) y el *Parsimonious fit index* (PNFI) de James, Mulaik y Bertt (1982).

Además de la evaluación de los distintos modelos hipotetizados sobre la estructura factorial del compromiso organizacional llevamos a cabo una segunda línea de análisis consistente en el análisis de las propiedades psicométricas de la adaptación castellana de las escalas ACS, CCS y NCS. En este sentido, se examina la consistencia interna por medio del coeficiente α de Cronbach, la correlación entre los ítems y el total de la escala y la correlación múltiple al cuadrado de cada ítem.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de las propuestas del modelo de tres componentes del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1990; Allen y Meyer, 1990) y de los trabajos que demuestran la diferencia entre los constructos compromiso afectivo y compromiso continuo (Meyer y Allen, 1984; Meyer, Allen y Gellatly, 1990; Hackett, Bycio y Hausdorf, 1994), hipotetizamos un primer modelo que plantea una estructura factorial integrada por tres dimensiones interrelacionadas. En este sentido y a pesar de que el compromiso continuo es relativamente independiente de las otras dos dimensiones, compromiso afectivo y compromiso normativo, Meyer, Allen y Gellatly (1990) demuestran que la hipótesis de la ortogonalidad es la que ofrece un peor ajuste a los datos. No obstante, planteamos un segundo modelo que hipotetiza una estructura de tres dimensiones no relacionadas del compromiso organizacional. Además de estos dos modelos de tres dimensiones oblicuas y ortogonales respectivamente formulamos un tercer modelo en el que operacionalizamos las hipótesis de McGree y Ford (1987) sobre la existencia de dos factores subyacentes en la estructura del compromiso continuo: el coste personal del abandono de la organización y la percepción de ausencia de alternativas. Este tercer modelo postula, por lo tanto, una estructura de cuatro factores oblicuos: ACS, CCS:HiSac, CCS:LoAlt y NCS. En este caso la hipótesis de la ortogonalidad no es relevante ya que las dimensiones CCS:HiSac, CCS:LoAlt están moderadamente relacionadas entre sí y con las otras dos dimensiones, ACS y NCS, aunque de manera diferencial.

TABLA 2
 ÍNDICES DE BONDAD DE AJUSTE DE LOS MODELOS HIPOTETIZADOS SOBRE LA ESTRUCTURA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA LAS ESCALAS DE OCHO Y SEIS ÍTEMS

<i>Modelo</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>rmr</i>	<i>NFI</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>PNFI</i>
Escalas de ocho ítems							
Modelo 1: 3 factores oblicuos	0.93	0.91	0.08	0.89	0.97	0.98	0.80
Modelo 2: 2 factores ortogonales	0.58	0.51	0.21	0.34	0.30	0.36	0.31
Modelo 3: 4 factor oblicuos	0.93	0.91	0.08	0.89	0.97	0.98	0.79
Escalas de seis ítems							
Modelo 1: 3 factores oblicuos.	0.95	0.94	0.08	0.93	0.99	0.99	0.80
Modelo 2: 3 factores ortogonales	0.60	0.49	0.24	0.35	0.29	0.37	0.31
Modelo 3: 4 factores oblicuos	0.95	0.94	0.07	0.93	0.99	0.99	0.78

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos en la evaluación del nivel de ajuste de los distintos modelos hipotetizados sobre la estructura del compromiso organizacional. Tal y como habíamos hipotetizado la estructura del compromiso organizacional es necesariamente ortogonal. El nivel de ajuste entre la matriz de varianzas covarianza y la generada a partir de las restricciones impuestas en el modelo que plantea una estructura de tres dimensiones ortogonales es claramente insatisfactorio. Por lo que respecta a los modelos que hipotetizan tres y cuatro dimensiones presentan un alto y similar ajuste con los datos. Todas las medidas utilizadas para evaluar el grado de ajuste muestran valores muy elevados e iguales entre ambos modelos a excepción del índice PNFI. Esta diferencia que es mínima responde a las menores restricciones impuestas en el modelo de cuatro factores. Los resultados no permiten establecer con claridad qué estructura del compromiso organizacional ofrece una mejor representación de los datos. Tanto la estructura derivada de los postulados del modelo de Meyer y Allen (1991), que hipotetiza tres dimensiones relacionadas—compromiso afectivo, continuo y normativo—, como la propuesta por McGree y Ford (1987), que diferencia dos factores dentro del compromiso continuo y, por lo tanto, hipotetiza una estructura de cuatro dimensiones, generan un buen ajuste a los datos muestrales.

Para intentar determinar cuál de las dos soluciones es la más adecuada y siguiendo el mismo procedimiento que utilizan Meyer, Allen y Gellatly (1990) suprimimos dos ítems de cada escala y reexaminamos de nuevo el nivel de ajuste a los datos de los distintos modelos hipotetizados. Estos autores en función de los resultados obtenidos por McGree y Ford (1987) suprimen los dos ítems de la escala ACS que menor carga factorial presentaban y los dos ítems negativos de la escala CCS que formaban un factor independiente, tanto de la dimensión compromiso afectivo, como de los dos componentes del compromiso continuo: CCS:HiSac y CCS:LoAlt. Aplicando un criterio similar eliminamos los dos ítems de la escala NCS que presentan menor carga factorial en el estudio de Allen y Meyer (1990). Del examen de estos resultados (véase la tabla 2) se desprende que la solución es adecuada y que la eliminación de estos ítems genera un mejor ajuste de los distintos modelos a los datos. Es más, en el caso de la escala NCS sus autores no se conforman con eliminar dos ítems sino que recientemente efectúan cambios más profundos reescribiendo algunos ítems y sustituyendo otros por ítems nuevos (Meyer, Allen y Smith, 1993). Hay que reconocer, no obs-

tante, que como con las escalas de 8 ítems no es posible determinar qué modelo presenta el ajuste más adecuado a los datos. Estos resultados no son del todo extraños, utilizando la función de máxima verosimilitud y con una muestra de más de dos mil sujetos Hackett, Bycio y Hausdorf (1994) obtienen un nivel de ajuste ligeramente superior con la solución de tres que con la de cuatro factores correlacionados. A pesar de ello concluyen que el modelo de tres factores oblicuos representa la mejor solución a la estructura del compromiso organizacional dado que las dos dimensiones de los dos factores subyacentes en la estructura del compromiso continuo hipotetizados por McGree y Ford (1987) no presentan un patrón diferente de relación con otras variables. Por nuestra parte también creemos que la solución de tres factores oblicuos planteada por Meyer y Allen (1991) es la más adecuada para representar la estructura del compromiso organizacional en función del principio de parsimonia.

TABLA 3
CORRELACIONES ÍTEMS-TOTAL DE LA ESCALA, CORRELACIONES MÚLTIPLES AL CUADRADO DE CADA ÍTEM Y FIABILIDAD DE LA ESCALA SI EL ÍTEM FUESE ELIMINADO DE LAS MEDIDAS DE ACS, CCS Y NCS

<i>Escala</i>	<i>Item</i>	<i>r. ítem-t</i>	R^2	α
ACS	1	0.31	0.30	0.73
	2	0.51	0.38	0.67
	3	0.64	0.55	0.66
	4	0.57	0.49	0.66
	5	0.51	0.35	0.68
	6	0.28	0.18	0.72
	7	0.47	0.44	0.69
	8	0.17	0.11	0.74
CCS	1	0.39	0.25	0.62
	2	0.36	0.20	0.62
	3	0.41	0.24	0.61
	4	0.10	0.05	0.69
	5	0.39	0.30	0.61
	6	0.44	0.24	0.60
	7	0.33	0.27	0.62
	8	0.41	0.31	0.61
NCS	1	0.12	0.19	0.69
	2	0.45	0.26	0.61
	3	0.12	0.05	0.69
	4	0.54	0.45	0.58
	5	0.44	0.23	0.61
	6	0.61	0.53	0.56
	7	0.50	0.37	0.60
	8	0.15	0.05	0.67

Por último evaluamos la fiabilidad de la versión castellana de las escalas ACS, CCS y NCS. Los coeficientes α de Cronbach de las dimensiones del compromiso organizacional son: 0.73 para la dimensión de compromiso afectivo, 0.66 para la dimensión de compromiso continuo, y 0.67 para la dimensión de compromiso normativo. La escala que mide compromiso afectivo presenta una consistencia interna que podemos calificar como satisfactoria, mientras que la de las otras dos escalas es moderada. No obstante, en los tres casos se encuentran dentro de los rangos definidos por los resultados de los estudios con las escalas originales. En este sentido, la fiabilidad de la escala de compromiso afectivo original oscila entre 0.74 y 0.89, la de la escala de compromiso continuo entre 0.69 y 0.84, y la de la escala de compromiso normativo entre 0.69 y 0.79 (Allen y Meyer, 1990; McGree y Ford, 1987; Meyer y Allen, 1984; Meyer, Allen, Paunonen, Gellatly, Goffin, y Jackson, 1989). En la tabla 3 se presentan las correlaciones entre los ítems y el total de la escala, la correlación múltiple al cuadrado para cada ítem y la fiabilidad estimada de la escala si el ítem fuese suprimido. En relación con la escala del compromiso afectivo, el examen de las correlaciones ítem-total y de la correlación múltiple al cuadrado revela que, al igual que en la escala original, los ítems 6 y 8 presentan muy poca relación con el total de la escala y su variabilidad sólo es explicada por el resto de ítems en un 18% y 11% respectivamente. No obstante, la eliminación de estos ítems no supone una mejora sustancial de la fiabilidad de la escala ($\alpha = 0.75$). En cuanto a la escala de compromiso continuo la relación entre los ítems y el total de la escala es, en general, moderada (véase la tabla 3). Los principales problemas no proceden de los ítems negativos como plantean McGree y Ford (1987), sino del ítem 4 que casi no tiene relación total de la escala ($r = 0.10$) y sólo un 0.05% de su variabilidad puede ser explicada por el resto de los ítems. Finalmente, con respecto al compromiso normativo los ítems 1, 3 y 8 son los que afectan negativamente a la fiabilidad de la escala. Su relación con la escala total es muy baja y su variabilidad sólo es explicada, en el mejor de los casos, en menos de un 20%. Estos resultados evidencian que son necesarios profundos cambios en esta escala que deben incluir una nueva redacción de algunos ítems y la sustitución de otros tal y como llevan a cabo Meyer, Allen y Smith (1993) con la escala original.

Los resultados de este estudio constituyen una primera aproximación al análisis de la estructura del compromiso organizacional. En investigaciones futuras es necesario confirmar estos resultados en muestras que permitan un ajuste con funciones que posibiliten un test de los modelos hipotetizados. Así mismo, es preciso mejorar la fiabilidad de las escalas que evalúan las dimensiones del compromiso organizacional y proceder al examen de su validez. Por último, profundizar en el conocimiento de las variables y procesos implicados en la aparición y desarrollo del compromiso organizacional, de las relaciones entre sus componentes, y de su influencia sobre la conducta del trabajador, es el horizonte que nos permitirá superar la fragmentación que caracteriza los estudios sobre compromiso organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN, N. J. y MEYER, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Social Psychology*, 63, 1-18.
- BECKER, H. S. (1960). Notes of the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- BENTLER, P. M. (1989). *EQS: structural equations program manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- BENTLER, P. M. y BONETT, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- BOLLEN, A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley & Sons.
- BROOKE, P. P., RUSSELL, D. W. y PRICE, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- CALDWELL, D. F., CHATMAN, J. y O'REILLY, C. (1990). Building organizational commitment: a multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- COHEN, A. y LOWENBERG, G. (1990). A re-examination of the Side-Bet Theory as applied to organizational commitment: a meta-analysis. *Human Relations*, 43, 1015-1050.
- GONZÁLEZ, L. y ANTÓN, C. (1995). Organizational commitment: a causal model of antecedent of affective commitment. IV European Congress of Psychology. Atenas.
- GONZÁLEZ, L. y DE ELENA, J. (1993). Examen de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional e implicación en el trabajo. En L. MUNDUATE y M. BARÓN (Eds.): *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*. Sevilla: Eudema.
- GONZÁLEZ, L. y ROMERO, J. A. (1990). Adaptación de la escala Organizational Commitment de Meyer y Allen (1984) en trabajadores industriales. III Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela.
- GRIFFIN, R. W. y BATEMAN, T. S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. En C.L. COOPER y I. ROBERTSON (Eds.): *International of Industrial and Organizational Psychology*, Chichester: Wiley & Sons.
- HACKETT, R. D., BYCIO, P. y HAUSDORF, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen (1990) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- HRBENIAK, H. y ALUTTO, J. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 65, 555-572.
- JAROS, S. J., JERMIER, J. M., KOEHLER, J. W. y SINCICH, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-955.
- JAMES, L. R., MULAİK, S. A. y BERTT, J. (1982). *Causal analysis: models, assumptions and data*. Beverly Hills: Sage Publications.
- JÖRESKOG, K. G. y SÖRBOM, D. (1993a). *New features in LISREL 8*. Chicago: Scientific Software.
- JÖRESKOG, K. G. y SÖRBÖM, D. (1993b). *Lisrel 8: structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- KELMAN, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization, three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- LONG, J. S. (1983). *Confirmatory factor analysis*. Beverly Hills: Sage Publications.
- MARSH, R. M. y MANNARI, H. (1977). Organizational commitment and turnover: a predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- MATHIEU, J. E. y FARR, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.

- MATHIEU, J. E. y ZAJAC, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 108, 171-194.
- MCGREE, G. W. y FORD, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- MEYER, J. P. y ALLEN, N. J. (1984). Testing the «side-bets theory» of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- MEYER, J. P. y ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. y GELLATLY, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. y SMITH, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- MEYER, J. P., PAUNONEN, S. V., GELLATLY, I. R., GOFFIN, R. D. y JACKSON, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- MORROW, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy Management Review*, 8, 486-500.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. y STEERS, R. M. (1982). *Employee-organizations linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- O'REILLY, C. y CHATMAN, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T. y BOULIAN, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- REICHERS, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Management Review*, 10: 465-476.
- RIZTER, G. y TRICE, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-479.
- RUSBULT, C. E. y FARRELL, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact of job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.
- SHORE, L. M. y TETRICK, L. E. (1991). A construct validity study of Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- SUTTON, C. D. y HARRISON, A. W. (1993). Validity assessment of compliance, identification, and internalization as dimensions of organizational commitment. *Educational Psychological Measurement*, 53, 217-223.
- TUCKER, L. R. y LEWIS, C. (1973). The reliability coefficient of maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.
- WIENER, Y. (1982). Commitment to organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- WIENER, Y. y VARDI, Y. (1980). Relationship between job, organization, and career commitments and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.