

Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional

LUIS M. ARCINIEGA¹ Y LUIS GONZÁLEZ²

¹Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM); ²Universidad de Salamanca



Resumen

A pesar de la extensa validación transcultural del modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), han surgido ciertas dudas respecto a la independencia de los componentes afectivo y normativo y, también, sobre la unidimensionalidad de este último. Este estudio analiza la estabilidad de la estructura del modelo y examina el comportamiento de la escala normativa, empleando 100 muestras, de 250 sujetos cada una, extraídas aleatoriamente de una base de datos de 4,689 empleados. Los resultados muestran cierta estabilidad del modelo, y apoyan parcialmente a la corriente que propone el desdoblamiento del componente normativo en dos subdimensiones: el deber moral y el sentimiento de deuda moral.

Palabras clave: Compromiso normativo, compromiso organizacional, validez de estructura de constructo.

Exploring the flanks of loyalty: Analyzing the structure and meaning of the normative dimension of organizational commitment

Abstract

Although there has been extensive cross-cultural validation of Meyer and Allen's (1991) model of organizational commitment, some doubts have emerged concerning both the independence of the affective and normative components, and the unidimensionality of the former. This study focuses on analyzing the stability of the model's structure, and on examining the behaviour of the normative scale. For this purpose, we employed 100 samples of 250 subjects each, extracted randomly from a database of 4,689 employees. The results show certain stability of the model, and partially support research work suggesting the unfolding of the normative component into two subdimensions: one related to a moral duty, and the other to a sense of indebtedness.

Keywords: Normative commitment, organizational commitment, construct validity.

Agradecimientos: Esta investigación fue apoyada por la Asociación Mexicana de Cultura A.C.

Correspondencia con los autores: Luis M. Arciniega: Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), Departamento de Administración. Río Hondo 1. Mexico D.F., 01080. Tel: (5255) 5628-4000. Fax: (5255) 5628-4049. E-mail: larciniega@itam.mx

Original recibido: 4 de marzo de 2011. *Aceptado:* 9 de enero de 2012.

En el entorno actual de las organizaciones, donde la innovación, la creatividad, o el aprendizaje organizacional se han convertido en las herramientas básicas de cualquier empresa para generar una ventaja competitiva, resulta prioritario desarrollar una vinculación psicológica de los empleados hacia sus compañías de cara a mantener la ventaja competitiva fundamentada en el capital humano. En este sentido, la estrategia basada en el compromiso constituye una de las configuraciones con mayor impacto sobre el desempeño organizacional (Arthur, 1994).

Por otro lado, los cambios en el mercado laboral, con la aparición de nuevas formas de empleo como los colaboradores de empresas de trabajo temporal, demandan un conocimiento preciso de los mecanismos de vinculación del empleado con las organizaciones y su repercusión sobre el desempeño laboral (Felfe, Schmook, Schyns y Six, 2008).

Es por estas razones, entre otras, que el compromiso organizacional es uno de los constructos más ampliamente estudiados en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de gran interés para los profesionales de la Gestión de Recursos Humanos.

El compromiso organizacional refleja la identificación de un empleado con su organización. Para Mowday, Steers y Porter (1979, p. 226), en su ya clásica definición, el compromiso organizacional hace referencia a la “fuerza relativa de la identificación e implicación de un individuo con una organización particular”.

Basta con una búsqueda básica en cualquier base de datos especializada para constatar que el modelo teórico y la escala de medida más ampliamente utilizadas para analizar y operacionalizar el constructo, son los desarrollados por Meyer y Allen (1991; 1997). Tal y como afirman Solinger, van Olffen y Roe (2008, p. 70), “la conceptualización de tres componentes puede ser considerada como el modelo dominante en la investigación sobre compromiso organizacional”.

El modelo de tres componentes de Meyer y Allen fue desarrollado a mediados de los años ochenta a partir de una revisión exhaustiva de la literatura que analizaba y trataba de explicar las distintas formas de vinculación psicológica que un empleado podía desarrollar hacia su organización. El éxito del modelo radicó en identificar y combinar las grandes aproximaciones existentes dentro de un solo constructo con tres dimensiones interrelacionadas: afectiva, continua y normativa. La dimensión más estudiada desde entonces ha sido la afectiva, que se refiere a la vinculación psicológica del empleado fundamentada en el *deseo* de permanecer en la empresa. La segunda dimensión, denominada como compromiso continuo, se centra en el vínculo de carácter *material-instrumental* y los *costes asociados* con abandonar la empresa. Finalmente, la dimensión normativa, que expresa el *sentimiento de obligación* de permanecer en la organización, ha sido la menos estudiada y quizás hasta infravalorada (Meyer y Parfyonova, 2010). Aunque un empleado puede experimentar los tres componentes en diferentes grados, cada componente se desarrolla de forma independiente y tienen efectos distintos sobre el comportamiento (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnysky, 2002).

Para evaluar las dimensiones del modelo, Meyer y Allen (1984) desarrollaron inicialmente las escalas de compromiso afectivo y continuo. Posteriormente introdujeron la escala de compromiso normativo (Allen y Meyer, 1990) que trata de evaluar la internalización de las normas que guían el comportamiento del empleado de cara a facilitar la consecución de los objetivos organizacionales. Las tres escalas han sido sometidas a revisión, siendo particularmente exhaustiva en el caso de la normativa (Meyer y Allen, 1997; Meyer, Allen y Smith, 1993).

Si bien el modelo de tres dimensiones ha sido ampliamente utilizado, han surgido dudas respecto a la independencia de los componentes afectivo y normativo. Las críticas sobre la independencia entre estas dimensiones pueden agruparse en dos grandes vertientes, una teórica-filosófica (González y Guillén, 2008; Jaros, Jermier, Koehler, y Sincich, 1993) y otra empírica (Ko, Price y Mueller, 1997). El objetivo de esta investigación se centra en analizar la estructura del cuestionario de compromiso organizacional propuesta

por Meyer y Allen (1997) y, específicamente, examinar el comportamiento de la escala normativa de cara a poder mejorar sus propiedades psicométricas. Este objetivo se enmarca dentro de la agenda de investigación propuesta por Meyer y Parfyonova (2010, p. 284) para quienes es imprescindible “clarificar el significado del compromiso normativo”.

Desde la perspectiva teórica, el debate se remonta a los primeros años de aparición del modelo. Para Jaros *et al.* (1993) la distinción esencial entre la dimensión afectiva y normativa radica en que la primera se centra en un vínculo de naturaleza meramente emocional, en tanto que la segunda se basa en un apego derivado de un juicio moral racional.

Recientemente González y Guillén (2008) advierten que, cuando se revisan las definiciones e ítems que operacionalizan a ambas dimensiones, se observa una mezcla heterogénea de términos relacionados con afectividad y racionalidad, por lo que sugieren diseccionar claramente la parte sentimental de la moral-racional, clarificándose que esta última se trata de una evaluación racional de consciencia, respecto a si es correcto o justo abandonar a la empresa, enfatizando que tanto el apego sentimental como racional conviven en la mente del colaborador. Igualmente sugieren que dado el carácter moral de la dimensión normativa, ésta no sólo debería abarcar aspectos relacionados con lealtad, si no ampliarse a hábitos y prácticas morales enfocadas hacia la empresa.

Otra crítica teórica al modelo de Meyer y Allen la constituye la propuesta de Solinger *et al.* (2008), quienes establecen que el modelo de tres dimensiones no es válido, ya que sólo la dimensión afectiva constituye una auténtica actitud cuyo objeto social es la empresa, en tanto que las dimensiones normativa y de continuidad son en realidad actitudes hacia un comportamiento.

Desde el punto de vista empírico se ha resaltado que los datos no son siempre consistentes con los postulados del modelo (Ko *et al.*, 1997; Meyer *et al.*, 2002). Estas inconsistencias parecen proceder más de la operacionalización de los constructos que de los conceptos subyacentes en el modelo (Ko *et al.*, 1997). Las principales críticas están relacionadas con la validez de constructo, particularmente con la validez discriminante entre la dimensión afectiva y la normativa dado que sistemáticamente presentan correlaciones altas (Meyer *et al.*, 2002). Además, el compromiso normativo y afectivo suelen mostrar patrones muy similares de relaciones con variables antecedentes, consecuentes y correlatos. No obstante, Meyer y Parfyonova (2010, p. 285) entienden que los resultados de los análisis de la estructura factorial de las escalas de compromiso, tanto exploratorios como confirmatorios, evidencian que “los ítems del compromiso normativo y afectivo definen factores independientes”, aunque altamente correlacionados.

Con base en todo lo anterior se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Los ítems que operacionalizan al constructo del compromiso organizacional tienden a presentar una estructura estable de tres factores oblicuos, identificables como afectivo, continuo y normativo.

Hipótesis 2: Los ítems de los componentes afectivo y normativo tienden a formar factores independientes.

Para evaluar estas hipótesis, se analizan las respuestas al cuestionario de compromiso organizacional en 100 muestras extraídas aleatoriamente de una gran base de datos de empleados, evaluándose con qué frecuencia tienden a emerger en forma clara las tres dimensiones oblicuas que originalmente se plantean en el modelo, y estudiando el comportamiento de los ítems que integran la escala normativa a partir de diferentes técnicas estadísticas.

MÉTODO

Muestra y procedimiento

Para evaluar las hipótesis propuestas, se utilizaron 100 muestras que fueron extraídas aleatoriamente de una base de datos de 4.689 empleados que laboraban en 53 empresas que operan en México.

Base de datos

La base de datos fue conjuntada a partir de dos proyectos de investigación realizados en años recientes (Arciniega y González 2005; 2006). El 23.6% de los participantes provenían de organizaciones en el sector secundario de diversas industrias, como por ejemplo: producción de bebidas, inyección de plásticos, etcétera. En tanto que el 76.4% de los sujetos trabajaban en el sector terciario, en actividades económicas como por ejemplo: telecomunicaciones, hostelería, etcétera. Las 22 ciudades donde laboraban los empleados se ubicaban predominantemente en el centro y norte del país, área que concentra la mayor proporción de la actividad económica de México. El 72.6% de los empleados eran hombres. La edad promedio de los colaboradores fue de 33.8 ($DT = 8.08$) años, en tanto que su antigüedad de 7.95 ($DT = 7.06$) años.

En cada empresa se invitó a aproximadamente al 20% de los empleados que formaban parte de la nómina a contestar el cuestionario. Esta restricción en la recogida de datos se debió al alto costo y complejidad logística que hubiese representado aplicar el cuestionario a 25.000 empleados. Cada muestra fue estratificada por tipo de contrato y nivel en la organización. La selección de los empleados se hizo aleatoriamente. Los cuestionarios fueron aplicados durante el horario de trabajo en salas de formación o de reuniones, dentro de las instalaciones de las empresas, en grupos de entre 4 a 30 empleados, a través de personal previamente entrenado ajeno a las organizaciones. En cada aplicación se dio un breve mensaje sobre el objetivo del estudio y la confidencialidad en la recogida y análisis de los datos. Este conjunto de acciones permitió alcanzar una tasa de respuesta del 96%.

Muestras aleatorias

En lo que respecta a las 100 muestras que se extrajeron de la gran base de datos, cada una de éstas se conformó por 250 sujetos. El tamaño muestral necesario para obtener una solución que reproduzca con exactitud la estructura factorial de la población, es una cuestión que genera una fuerte controversia (Bandalos y Boehm-Kaufman, 2009). Habitualmente se utilizan dos criterios, uno absoluto estableciendo un tamaño mínimo (N) y, otro de razón, determinado entre el tamaño de la muestra y el número de variables ($N:p$). En relación con el N mínimo, la recomendación es que el tamaño mínimo se encuentre dentro del rango 100-200 observaciones basado en el argumento de que un coeficiente de correlación se convierte en un estimador adecuado de la población cuando se alcanza dicho nivel (MacCallum, Widaman, Zhang y Hong, 1999). En cuanto al criterio basado en la razón $N:p$, el rango de razones propuestas varía desde el más relajado de 5:1, a uno moderado de 10:1, hasta el más estricto 20:1 (Hogarty, Hines, Kromrey, Ferron y Mumford, 2005; MacCallum, Widaman, Preacher y Hong, 2001). Un tamaño muestral de 250 supera las recomendaciones más habituales respecto a los criterios antes descritos.

De cualquier modo el tamaño mínimo para un análisis factorial exploratorio (AFE) depende de la naturaleza de los datos y debe ser evaluado a partir de las comunalidades (h^2) de los ítems, del número de ítems por factor ($p:f$) y del número de factores esperados ($N:m$) en la solución (Bandalos y Boehm-Kaufman, 2009). A partir de estudios de simulación reportados en la literatura especializada, se considera que con comunalidades superiores a .5, con sobredeterminación de 6-7 ítems por factor, y con una estructura factorial de 3 dimensiones, un tamaño muestral superior a 100 sujetos permitiría obtener soluciones factoriales que se ajusten a la estructura de la población (Costello y Osborne, 2005; Mundfrom, Shaw y Tian, 2005; Velicer y Fava, 1998). Si bien, este criterio resulta más objetivo que los anteriores, sólo se puede aplicar una vez que se hayan procesado los AFE's.

La selección de los 250 sujetos que conformaron cada una de las 100 muestras de este estudio se llevó a cabo por medio del algoritmo tornado de Mersenne de generación de números pseudoaleatorios, empleándose una semilla aleatoria para la primera extracción de cada muestra. Este procedimiento ayuda a generar muestras integradas por empleados con características sociodemográficas y organizacionales diversas.

Instrumento

La evaluación del compromiso organizacional se llevó a cabo por medio de la adaptación al español (Arciniega y González, 2006) de las escalas de compromiso afectivo, continuo y normativo de Meyer y Allen en su versión revisada (1997). La escala de compromiso afectivo estuvo compuesta por seis ítems, como por ejemplo: *Me siento como parte de una familia en esta empresa*. El alfa de Cronbach promedio para esta escala en las 100 muestras fue de .84. Por lo que toca a la escala para operacionalizar a la dimensión continua, ésta estuvo conformada por cinco ítems, entre éstos: *Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa*. La consistencia interna promedio para los cinco ítems de esta escala fue de .76. Por último, la dimensión normativa fue medida a través de seis ítems (ver Tabla I). La fiabilidad promedio para esta escala fue de .79. En todas las preguntas se emplea una escala tipo Likert con siete puntos y siete anclajes que oscilaban desde 1 (*en fuerte desacuerdo*) hasta 7 (*en fuerte acuerdo*).

Análisis

Una vez generadas las 100 muestras se procedió a computar en cada una de ellas un AFE utilizándose el método de componentes principales con rotación *oblimín*. La opción por una rotación oblicua se apoya en la fuerte relación que mantienen las dimensiones. En los AFE's no se impuso ningún tipo de restricción en cuanto al número de factores a extraerse, utilizándose el criterio *Kaiser-Guttman (K1)* para determinarlo. De acuerdo con este criterio se retienen sólo los factores que tienen un autovalor igual o superior a 1. Aunque este criterio es el más utilizado, es también muy cuestionado, habiéndose propuesto procedimientos alternativos (Bandalos y Boehm-Kaufman, 2009). Entre éstos destacan el *Scree Test*, el análisis paralelo (*Parallel Analysis: PA*) y el promedio mínimo parcial (*Minimum Average Partial: MAP*). No obstante, y tal como subrayan Bandalos y Boehm-Kaufman (2009), no está clara la superioridad de los procedimientos *PA* y *MAP* frente al criterio clásico *K1* cuando se analizan constructos con estructuras oblicuas, como es el caso del compromiso organizacional.

La razón fundamental del por qué emplear análisis exploratorios y no confirmatorios radica en el hecho de que, si bien la literatura establece que el constructo se compone de tres dimensiones, el objetivo de este estudio es evaluar si realmente dichas dimensiones emergen en forma libre con independencia de las características muestrales, es decir: tamaño de la empresa, sector de actividad, edad, género, nivel de formación de los empleados, etcétera, de modo que los resultados no puedan atribuirse a las características de las muestras sino a la robustez y estabilidad del constructo. En este sentido se adopta una aproximación inductiva al análisis de la estructura del compromiso organizacional. Por lo tanto, se opta por el AFE dado que "es una técnica que, basada en los datos, intenta descubrir la estructura subyacente que éstos poseen" (Pérez-Gil, Chacón y Moreno, 2000, p. 443). Además, la evaluación de la estructura factorial sobre 100 muestras facilita la interpretación de cuántos y cuáles parecen ser los componentes relevantes para explicar la dimensionalidad de la escala de compromiso organizacional, dado que la estrategia más potente es la replicación; es decir, al evaluar 100 muestras con el mismo instrumento permite concluir qué soluciones factoriales son congruentes o similares.

RESULTADOS

Al computar los 100 AFE's sobre los datos de sus respectivas muestras, hubo cuatro casos en los que la rotación no logró converger después de 25 iteraciones, es por ello que los resultados que a continuación se reportan parten de la base de las 96 muestras en las cuales hubo convergencia (la tabla resumen con los resultados de los 100 AFE's, así como las matrices de correlaciones entre los 17 ítems, pueden ser solicitadas a los autores). La

correlación promedio para los ítems asociados a la dimensión afectiva fue de .483, en tanto que para la de continuidad de .388, y de .392 para la normativa.

La comunalidad promedio para los 17 ítems en las 100 muestras fue de .56, con un mínimo de .23, un máximo de .76. Considerando éstos resultados y que la solución factorial más recurrente fue de tres factores, se puede decir que el tamaño muestral de 250 sujetos por muestra fue superior al criterio objetivo que establece que con comunalidades superiores a .5, y con una estructura de factorial de 3 dimensiones, un tamaño muestral superior a 100 sujetos permite obtener soluciones factoriales que se ajustan a la estructura de la población (Costello y Osborne, 2005; Mundfrom *et al.*, 2005; Velicer y Fava, 1998).

En el 99% de las 96 muestras emergió un factor claramente identificable e interpretable como la dimensión afectiva, en donde saturaban por lo menos cuatro de los seis (66%) ítems asociados a esa dimensión con cargas factoriales superiores a .35. Este criterio es el utilizado con mayor frecuencia en la interpretación de las cargas de los ítems que mejor definen un factor en los análisis factoriales exploratorios (Floyd y Widaman, 1995; Gorsuch, 1983; Kline, 1994). Es importante señalar que en el 78.1% de los casos emergieron en forma exacta seis de los seis ítems asociados a la dimensión afectiva, mientras que en el 15.6% de las muestras saturaron cinco de los seis ítems, y, tan sólo en el 5.2%, emergieron cuatro de los seis ítems, lo que sugiere estabilidad factorial y robustez de la dimensión afectiva.

Por lo que toca a la dimensión de continuidad, en el 34.4% de las muestras emergió un factor asociado a esta dimensión en donde saturaban todos los ítems que la operacionalizan. En el 44.8% de las muestras emergió un factor con cuatro de los cinco ítems esperados en esta dimensión. Mientras que en el 19.8% de las muestras se identificó un factor asociado a esta dimensión en el que saturaban tres de los cinco ítems. Con lo anterior se puede señalar que prácticamente en el 99% de las muestras emergió un factor en el que se agrupaban al menos tres de los cinco (60%) ítems que operacionalizan al compromiso continuo. Es importante subrayar que no se observaron resultados que sugirieran el desdoblamiento del factor en las dos subdimensiones que se han propuesto en la literatura, la asociada al alto sacrificio de dejar a la empresa y la de bajas de alternativas laborales.

Por lo que respecta al compromiso normativo no hubo una sola muestra en la que emergieran sus seis ítems en un factor claramente identificable y sólo en una de las muestras emergió un factor en el que saturaran cinco de sus seis ítems. En el 55.2% de las muestras emergió un factor asociado a la dimensión normativa en donde saturaban cuatro de los seis ítems que operacionalizan la dimensión. En tanto que, en el 11.5% de las muestras, emergió un factor en el que saturaban tres de los seis ítems.

Con los resultados hasta ahora expuestos se puede resumir que en el 65% de las muestras se verificó el modelo de tres dimensiones oblicuas de Meyer y Allen, en donde en cada uno de los tres factores se posicionaban por lo menos la mitad de los ítems originalmente desarrollados para medir la dimensión correspondiente, siendo la dimensión afectiva la más consistente y estable, seguida por la de continuidad. La dimensión normativa fue la más inestable, ya que sólo en el 55% de las muestras, emergieron en el factor esperado cuatro de sus seis ítems asociados. Estos resultados validan parcialmente la hipótesis 1.

En aquellas muestras en las que se verificó el modelo de tres dimensiones, se calculó el promedio de las correlaciones entre las dimensiones, encontrándose una media de .44 para la correlación entre la dimensión afectiva y normativa, de .31 entre la afectiva y la continua, y de .25 para la correlación entre la continua y la normativa, siendo este patrón consistente con la literatura (Meyer *et al.*, 2002).

Dentro los resultados relativos al compromiso normativo un hallazgo importante, con respecto a las otras dos dimensiones, fue el hecho de que en el 22.9% de las muestras no emergió el factor asociado a esta dimensión. Inclusive, en el 15.6% de los casos, los seis ítems que operacionalizan la faceta normativa emergieron en su totalidad en el factor asociado al compromiso afectivo, lo cual contradice parcialmente a la hipótesis 2. Quizás de mayor relevancia es el dato de que en el 99% de las muestras, dos de los seis ítems asocia-

dos a la dimensión normativa saturaron en el factor que correspondía al compromiso afectivo. La tabla I muestra en la columna izquierda el contenido de los seis ítems que operacionalizan la dimensión normativa y en la columna derecha el porcentaje de veces en las que dicho ítem saturó en el factor asociado al compromiso afectivo. Como puede observarse, los ítems 2 y 3 se comportaron como una especie de ítems “pivote”, siendo los más consistentes al conformar el factor normativo ya que fueron los que saturaron menos veces en el factor afectivo.

TABLA I
Comportamiento de los seis ítems de la dimensión normativa

Ítem	Porcentaje de veces en el que el ítem saturó en el factor asociado a la dimensión afectiva
1.- Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque creo que la lealtad es importante y, por tanto, siento la obligación moral de permanecer en ella.	25%
2.- Aunque tuviese ventajas con ello no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa.	21%
3.- Me sentiría culpable si dejara ahora a mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	23%
4.- Ahora mismo no abandonaría mi empresa porque me siento obligado con su gente.	30%
5.- Esta empresa se merece mi lealtad.	100%
6.- Creo que le debo mucho a esta empresa.	99%

Nota: El ítem 1 pertenece a la versión original de la escala de compromiso normativo, en tanto que los ítems 2, 4, 5 y 6, provienen de la versión revisada (Meyer y Allen, 1997, p. 119).

Por otro lado, la aparición en prácticamente la totalidad de los análisis factoriales exploratorios de los ítems 5 y 6 de la escala normativa en la dimensión afectiva (véase la Tabla I), sugiere que por la semántica de las expresiones, o por la estructura de su redacción, dichos ítems son asociados por los sujetos más con la dimensión afectiva que con la normativa. Ante lo cual surge la interrogante si el constructo es unidimensional, o si existen subdimensiones en las que pudieran agruparse los ítems que lo conforman. Con lo cual se procedió a una segunda etapa de análisis, en la que complementariamente se computaron AFE's y escalamientos multidimensionales sobre los seis ítems de la escala normativa, con el fin de evaluar la unidimensionalidad de este componente. Además, también se efectuó un análisis textual y un análisis factorial de correspondencias sobre los mismos ítems, con el objetivo de comprender mejor la estructura semántica e interpretación del significado del compromiso normativo vehiculizado a través de éstos.

Antes de seguir adelante con los análisis, se evaluó la posible presencia de sesgo debido a la varianza común de método. Siguiendo las recomendaciones de Podsakoff, MacKenzie, Lee y Podsakoff (2003), se utilizaron dos estrategias complementarias. Aprovechando la realización de los AFE's, se realizó el test de Harman sobre las 100 muestras. Los resultados obtenidos descartan la presencia de un sesgo asociado a la varianza común de método ya que en ninguna de las muestras emergió un factor que diese cuenta de la mayoría de las covarianzas entre las medidas. Adicionalmente se llevó a cabo una segunda evaluación con

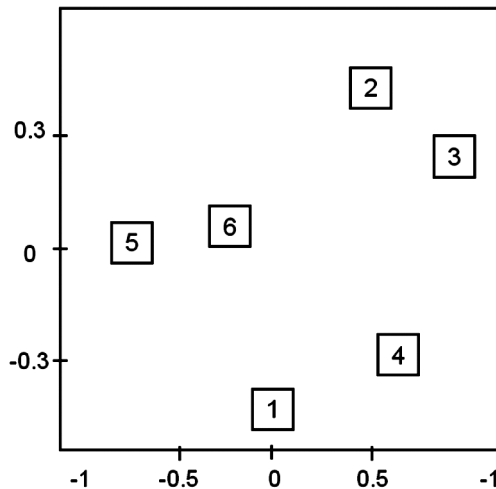
toda la base de datos, que permitiese comparar los ajustes del modelo de tres dimensiones oblicuas, y un modelo con la misma estructura más un factor de método. En primer lugar se corrió un análisis factorial confirmatorio para evaluar el modelo de tres dimensiones oblicuas, obteniéndose un buen ajuste a los datos ($\chi^2_{S-B} = 2358.301$ con $gl = 116$; Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA = .065; Non-Normed Fit Index - NNFI = .971; Comparative Fix Index- CFI = .975). Posteriormente se valoró el ajuste del modelo de tres dimensiones oblicuas más un factor de método integrado por todos los ítems. Aunque este modelo presentó un ajuste ligeramente superior al modelo de tres dimensiones oblicuas ($\chi^2_{S-B} = 1102.97$ con $gl = 99$; RMSEA = .047; NNFI = .985; CFI = .989), la comparación entre ambos modelos no permite afirmar que haya diferencias entre ambos. Si bien la diferencia en el índice χ^2_{S-B} es significativa, no lo es en los índices más robustos para comparar modelos anidados como RMSEA, el NNFI, y el CFI ($\Delta\chi^2_{S-B} - TR_d = 2508.225$; $gl = 17$; RMSEA = -.02; NNFI = .01; CFI = .01). En conjunto, éstos resultados evidencian que no hay diferencias entre los modelos y, por lo tanto, no existe un factor asociado con la varianza común debida al uso del mismo método para evaluar las dimensiones del compromiso.

Una vez evaluada la posible presencia de varianza común de método, se procedió a realizar los análisis específicos sobre la unidimensionalidad del componente normativo. Los 100 AFE's computados sobre los seis ítems que operacionalizan al compromiso normativo revelaron que en el 91% de las muestras existía unidimensionalidad; es decir, los ítems tienden a formar un solo factor. El promedio de la varianza explicada por el factor fue de 50.85. En 7 de las 100 de la muestras emergió un segundo factor en el cual se posicionaban sólo los ítems 3, 5 y 6, estos dos últimos con signo negativo y con cargas factoriales inferiores a las que mostraban los ítems del factor principal.

Por lo que respecta a los análisis de escalonamiento multidimensional, los resultados sugieren que los seis ítems tienden a agruparse en subgrupos. En el 100% de las muestras los ítems 5 y 6 forman un subgrupo claramente identificable. Los ítems 1, 2, 3 y 4, tendieron a mostrar cuatro agrupaciones diferentes, siendo la más recurrente la que se muestra en la figura 1, la cual apareció en el 76% de las muestras. Como puede observarse, se aprecian dos subgrupos, uno formado por los ítems 1 y 4, y otro, por los ítems 2 y 3. La segunda configuración más frecuente, que emergió en el 12% de los casos, mostró las siguientes combinaciones entre los ítems: 1 con 2, y 3 con 4. El resto de configuraciones emergieron en porcentajes inferiores al 10% de los casos.

FIGURA 1

Configuración más recurrente de los ítems del compromiso normativo en los escalonamientos multidimensionales



Para intentar comprender los procesos semánticos que pueden explicar el comportamiento de los ítems de la escala normativa, se llevó a cabo un análisis textual y un posterior análisis factorial de correspondencias. Para cada muestra se construyó un corpus textual integrado por el contenido de los ítems de la escala normativa que en los análisis factoriales exploratorios se posicionaron en el factor normativo y en el factor afectivo. El documento lexicométrico, formado por los corpus textuales de las muestras, está integrado por 8.114 formas léxicas con un número de formas léxicas distintas de 58 lo que supone un .7%. Como paso previo al análisis textual, se realizó un examen de los segmentos más frecuentes, una supresión de formas léxicas que desempeñan un papel auxiliar como las conjunciones o preposiciones y una lematización estableciendo las siguientes equivalencias: *compañía* es sustituido por *empresa*, *debo* por *deuda* y los tiempos verbales por su forma infinitiva.

El examen de las formas léxicas más frecuentes nos revela la presencia de varios grupos semánticos. Por un lado, las formas léxicas relativas a la empresa como objeto del compromiso normativo como *mi empresa* o *esta empresa*. Otro grupo semántico nítidamente identificable es el relacionado con el comportamiento del empleado expresado en términos como *dejar*, *continuar* o *abandonar*. Finalmente, es posible distinguir un tercer grupo semántico integrado por las causas que generan el curso de acción del empleado con formas léxicas como *obligación moral*, *deber*, *culpabilidad*, *lealtad* o *deuda*.

El análisis de correspondencias se lleva a cabo sobre la tabla léxica agregada formada por las 37 formas léxicas obtenidas mediante el análisis textual y las variables campo semántico y número de ítems en el factor. La variable campo semántico se define de forma binaria con dos categorías: campo semántico normativo para los ítems posicionados en la dimensión normativa, y campo semántico afectivo para los ítems que emergen en la dimensión afectiva. En cuanto a la segunda variable utilizada para la caracterización, se definen seis categorías correspondientes al número de ítems normativos que se posicionan en las dimensiones normativa o afectiva en los análisis factoriales exploratorios.

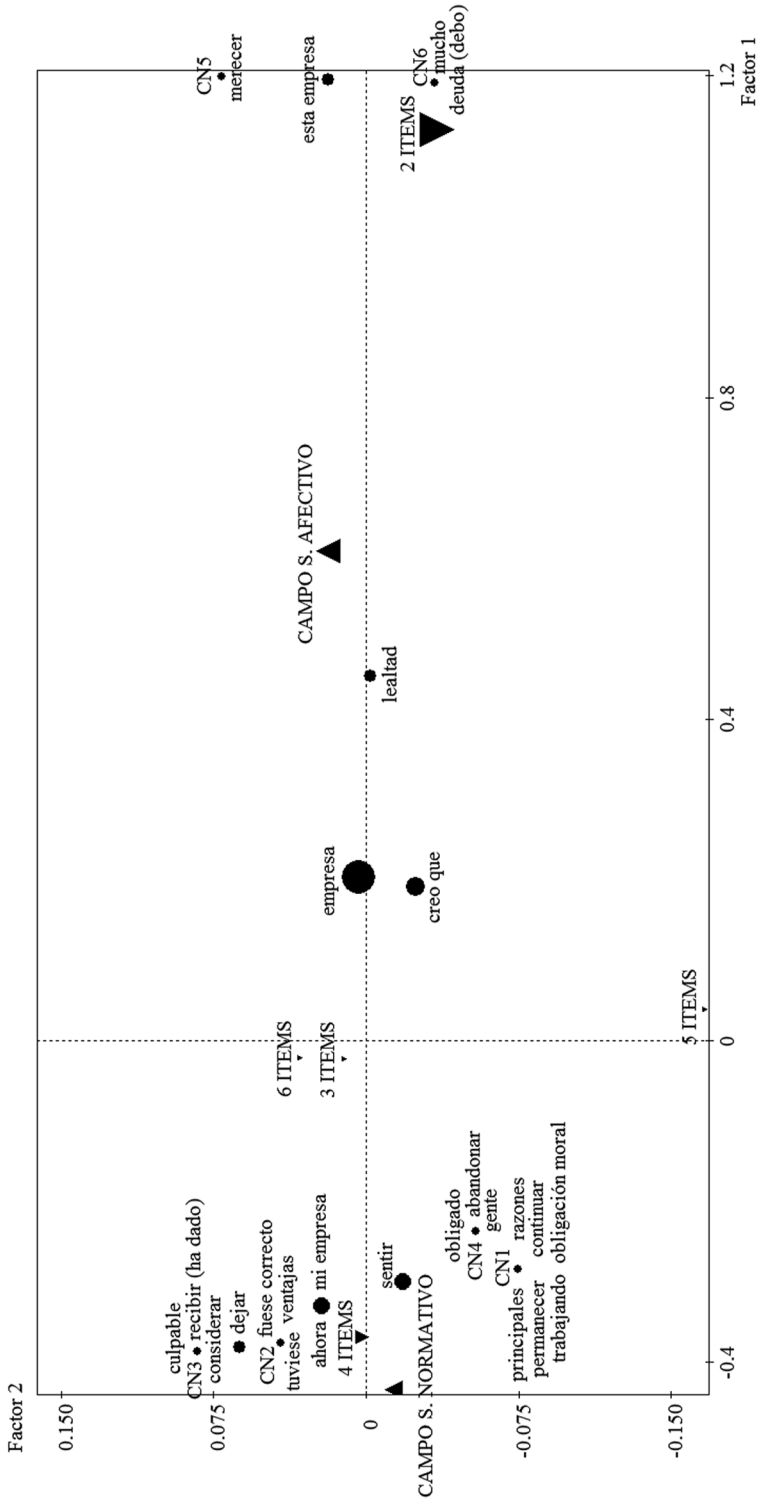
En el análisis de correspondencia se obtienen 5 factores con una inercia total de .282. El primer factor es, de forma destacada, el más importante ya que explica el 98.58% de la traza. El resto de factores explican porcentajes de varianza mucho más reducidos, por lo cual sólo se consideran los dos primeros, que explican el 99.50% de la traza de diagonalización.

El primer eje se construye a partir de las dos categorías que integran la variable campo semántico (campo semántico normativo y campo semántico afectivo) y de dos categorías de la variable número de ítems en el factor (2 y 4 ítems) con un peso relativo en su conjunto superior al 84.63%. Este eje se caracteriza por la oposición del campo semántico afectivo formado por dos ítems frente al campo semántico normativo formado por cuatro ítems. El segundo eje se configura casi exclusivamente a partir de la oposición entre las categorías 1 ítems y 5 ítems de la variable número ítems que integran el factor.

En la figura 2 se presenta el plano factorial con la proyección de las formas léxicas y las variables campo semántico y número de ítems. Tal y como se puede apreciar, las formas léxicas *lealtad*, *deuda (debo)*, *merecer* y *esta empresa*, se posicionan junto al campo semántico afectivo y proceden de los ítems 5 y 6. Estos resultados coinciden con los obtenidos, tanto en los análisis factoriales exploratorios, como en los análisis del escalonamiento multidimensional, y evidencian que los ítems 5 y 6 tienen un comportamiento distinto del resto de ítems de la escala normativa posicionándose en el factor afectivo.

Frente a este núcleo en el otro polo del eje, se sitúa el campo semántico normativo formado por los ítems 1, 2, 3 y 4. Puede apreciarse además, que las formas léxicas asociadas a este polo del eje forman dos subconjuntos. Por un lado, términos como *obligación moral*, *obligación*, *permanecer*, *continuar*, *trabajar* o *abandonar* que corresponden a los ítems 1 y 4 de la escala. En el otro subconjunto se encuentran formas léxicas como *culpable*, *correcto*, *dejar*, *ahora mi empresa* o *ventajas*, procedentes de los ítems 2 y 3. De acuerdo con estos resultados el campo semántico normativo está formado por los términos *obligación moral*, *obligación*,

FIGURA 2
 Plano factorial con la proyección de las formas léxicas de los ítems normativos, los campos semánticos y el número de ítems de los factores



Nota: La proyección está ampliada para facilitar su interpretación quedando fuera del espacio representado la categoría 1 ítems cuyas coordenadas son eje 1: 0,14 / eje 2: 0,79. Las formas léxicas se representan en función de su masa y las categorías en función de su contribución.

correcto y culpabilidad, ligado recibir (ha dado). Sin embargo, las expresiones como *lealtad o deuda (debo)* son asociadas por los sujetos con la vinculación afectiva, dentro el campo semántico del compromiso afectivo.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos nos permiten establecer algunas conclusiones en relación con la estructura de las escalas de compromiso organizacional. En primer lugar, la escala afectiva muestra una gran estabilidad y robustez factorial emergiendo de manera constante en la mayoría de las muestras. Puede afirmarse que la dimensión afectiva es evaluada de forma eficiente por medio de la escala de compromiso afectivo de Meyer y Allen (1997).

En segundo lugar y en relación con la escala de compromiso continuo, los resultados obtenidos no son tan contundentes como con la escala afectiva. No obstante y aunque con una menor estabilidad factorial, los ítems de la escala tienen a agruparse en una única dimensión, no encontrando evidencias de las dos subdimensiones mencionadas en la literatura.

Por último y en cuanto a la escala de compromiso normativo, los resultados obtenidos evidencian que no todos los ítems presentan el mismo comportamiento. Los ítems 1, 2, 3 y 4 tienden a emerger y configurar a la dimensión normativa, mientras que los ítems 5 y 6 lo hacen de manera sistemática en el factor afectivo. Una posible explicación del comportamiento de estos dos ítems puede plantearse desde tres ópticas convergentes. En primer lugar, en la redacción de los dos ítems existe una mezcla heterogénea de términos relacionados con afectividad y racionalidad, tal y como observan González y Guillén (2008). Además, los ítems que se posicionan correctamente en el factor normativo presentan siempre en su redacción una asociación entre los términos del campo semántico que hacen referencia al sentimiento de obligación y las expresiones relativas al comportamiento del empleado. Sin embargo, esto no ocurre en los ítems 5 y 6 en los que los términos *lealtad* o *deuda (debo)* no se relacionan con ningún tipo de conducta del empleado. Cuando esto ocurre son integrados por los sujetos dentro del campo semántico del compromiso afectivo. Finalmente, la corriente de investigación sobre los perfiles del compromiso puede ayudar a entender los procesos subyacentes en la interpretación del contenido de los ítems por los sujetos. De acuerdo con esta hipótesis, los perfiles del compromiso aportarían un contexto que puede determinar la experiencia de un componente del compromiso (Gellatly, Meyer y Luchak, 2006). Los perfiles dominantes afectarían, no sólo a la conducta de empleado, sino también a la interpretación que hace de los ítems que componen la escala normativa. Un perfil afectivo dominante induciría la inclusión de las expresiones *lealtad* y *deuda*, que en los ítems 5 y 6 aparecen sin asociarse a un comportamiento, dentro del campo semántico afectivo.

De acuerdo con esta argumentación sería necesario reformular el contenido de los ítems 5 y 6 de cara a mejorar la estabilidad factorial de la escala de compromiso normativo. Dicha reformulación debe incluir una asociación explícita entre sentimiento de obligación y el comportamiento del empleado. En este sentido, el sentimiento de obligación hacia la empresa, tanto como deber moral o como deuda moral, implica el tener que “seguir un curso de acción en su beneficio”, bien porque se considera lo correcto o por los costes sociales asociado con no hacerlo (Meyer y Parfyonova, 2010, p. 287). En esta línea proponemos una redacción alternativa para el ítem 5: “Esta empresa merece mi lealtad, por eso continuo trabajando con ella”, y para el ítem 6: “Continúo trabajando en esta empresa porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado”.

Los resultados obtenidos también aportan un apoyo parcial a la hipótesis del desdoblamiento en dos subdimensiones del compromiso normativo, una relacionada con una deber moral y otra con el sentimiento de deuda moral (Meyer y Parfyonova, 2010). Si bien se identifican dos subgrupo dentro del factor normativo (véanse las Figuras 1 y 2), los ítems que los componen no se corresponden con la pertenencia a las subdimensiones de deber moral (ítems 1 y 2) y deuda moral (ítems 3 y 4) de acuerdo con su contenido. No obstante,

la reformulación de los ítems 5 y 6 que proponemos permitiría integrar cada una de las subdimensiones del compromiso normativo por 3 ítems, ya que con la nueva redacción propuesta, el ítem 5 operacionalizaría la interiorización de la obligación moral hacia la empresa y el ítem 6, la deuda moral basada en el intercambio social.

Finalmente, podemos señalar que la aportación medular de esta investigación, consiste en demostrar que la aparente inestabilidad del modelo de tres componentes no radica en un traslapamiento conceptual de la dimensión afectiva con la normativa, sino en que algunos de los ítems que se han venido usando habitualmente para operacionalizar esta última, son inadecuados, ya que no reflejan la verdadera esencia del constructo, generando por tanto distorsiones en los análisis de validez de estructura. En futuras etapas de investigación, deberá verificarse que estos hallazgos también se dan en la versión original en inglés, y por otra parte, evaluar las modificaciones propuestas a los ítems de la escala.

Referencias

- ALLEN, N. J. & MEYER, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- ARCINIEGA, L. & GONZÁLEZ, L. (2005). Other-oriented values and job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 4, 128-132.
- ARCINIEGA, L. & GONZÁLEZ, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21, 35-50.
- ARTHUR, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37, 670-687.
- BANDALOS, D. L. & BOEHM-KAUFMAN, M. R. (2009). Four common misconceptions in exploratory factor analysis. En C. E. Lance & R. J. Vandenberg (Eds.), *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences* (pp. 61-87). Nueva York: Routledge.
- COSTELLO, A. B. & OSBORNE, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10, 1-9.
- FELFE, J., SCHMOOK, R., SCHYNS, B. & SIX, B. (2008). Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 81-94.
- FLOYD, F. J. & WIDAMAN, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7, 286-299.
- GELLATLY, I. R., MEYER, J. P. & LUCHAK, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 331-345.
- GONZÁLEZ, T. F. & GUILLÉN, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414.
- GORSUCH, R. L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- HOGARTY, K. Y., HINES, C. V., KROMREY, J. D., FERRON, J. M. & MUMFORD, K. R. (2005). The quality of factor solutions in exploratory factor analysis: The influence of sample size, communalities, and overdetermination. *Educational and Psychological Measurement*, 65, 202-226.
- JAROS, S. J., JERMIER, J. M., KOEHLER, J. W. & 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.
- KLINE, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Nueva York: Routledge.
- KO, J. W., PRICE, J. L. & MUELLER, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- MACCALLUM, R. C., WIDAMAN, K. F., PREACHER, K. J. & HONG, S. (2001). Sample Size in Factor Analysis: The Role of Model Error. *Multivariate Behavioral Research*, 36, 611-637.
- MACCALLUM, R. C., WIDAMAN, K. F., ZHANG, S. & HONG, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-99.
- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 64-89.
- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. & 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. & PARFYONOVA, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294.
- MEYER, J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVITCH, L. & TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. & PORTER, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- MUNDFROM D. J., SHAW D. G. & TIAN L. K. (2005). Minimum sample size recommendations for conducting factor analysis. *International Journal of Testing*, 5, 159-168.
- PÉREZ-GIL, J. A., CHACÓN, S. & MORENO, R. (2000). Validez de constructo: El uso del análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicobema*, 12, 442-446.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., LEE, J. & PODSAKOFF, N. P. (2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- SOLINGER, O. N., VAN OLFFEN, W. & ROE, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93, 70-83.
- VELICER, W. F. & FAVA, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3, 231-251.