

JORNADA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Gema Álvarez Llorente, galvarez@uvigo.es, Universidad de Vigo

RESUMEN

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

PALABRAS CLAVE: Compromiso organizacional; tiempo parcial.

ABSTRACT

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

KEYWORDS: Organizational commitment; part-time work.

1. INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN

No cabe duda del importante incremento de la contratación a tiempo parcial que se ha venido produciendo durante las últimas décadas en los mercados de trabajo de las economías modernas. El contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual que posee características atractivas tanto desde el punto de vista del trabajador como desde el punto de vista de la empresa. Sus principales ventajas tienen origen en la flexibilidad que ofrece de cara a organizar el tiempo de trabajo. Así, para el trabajador, la jornada parcial supone una oportunidad para compatibilizar su tiempo dedicado a la actividad laboral con otras actividades, ya sean retribuidas o no, mientras que para la empresa supone una mayor flexibilidad en su gestión de la mano de obra. Esta flexibilidad puede ser especialmente atractiva, por ejemplo, en empresas con alta estacionalidad en su actividad, en empresas en las que las nuevas tecnologías exijan una menor presencia horaria de los trabajadores o en empresas que mantengan un proceso productivo continuo, dado que el empleo parcial permite un mayor ajuste de turnos y tiempos de trabajo. El contrato a tiempo parcial también confiere una mayor flexibilidad a la empresa de cara al ajuste de la plantilla ante variaciones en la demanda. Así, por ejemplo, sería posible usar este tipo de contratación con el fin de cubrir turnos extra en épocas de aumento de la demanda y reducir la jornada de los empleados, con el fin de repartir el trabajo entre la plantilla, como medida alternativa al despido en épocas de contracción de la demanda¹. Gran parte de la literatura existente ha apuntado a esta flexibilidad en la gestión de

¹ Véanse, por ejemplo, Albizu (1997) y el capítulo 1 de González del Rey (1998).

la mano de obra como una de las principales razones que inducen a las empresas a utilizar este tipo de contrato. Junto a ella, otro motivo no menos importante que se ha señalado, ha sido la disminución de costes que el empleo a tiempo parcial puede suponer para la empresa en la medida en que los trabajadores a tiempo parcial reciban un menor salario y/o disfruten de una menor cobertura respecto a determinadas prestaciones sociales relacionadas con su actividad laboral².

A pesar de las múltiples ventajas que aparentemente ofrece el empleo a tiempo parcial, no faltan autores que se han planteado si esta forma contractual puede tener algún tipo de efecto perverso sobre la actitud de los trabajadores al poder suponer, una menor jornada laboral, una menor vinculación del trabajador con su entorno laboral. En este sentido, el compromiso organizacional de los trabajadores es uno de los indicadores de sus actitudes laborales más comúnmente utilizados (Maier y Brunstein, 2001; Colquitt *et al.*, 2001), y que ha sido vinculado empíricamente con un mayor rendimiento laboral (Steers, 1977; Mowday *et al.*, 1974), un menor absentismo (Mathieu y Kohler, 1990; Koch y Steers, 1978), una menor rotación (Williams y Hazer, 1986; Price y Mueller, 1981) y una mayor participación e implicación laboral (Brooke *et al.*, 1988; Blau, 1985).

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

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

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

Por otra parte, a pesar de que existe una abundante literatura dentro de la investigación aplicada al ámbito empresarial que analiza diversos aspectos relacionados con el compromiso organizacional en otros países, lo cierto es que en España son escasos los trabajos que se han centrado en su estudio. Es por ello que en este trabajo también se plantea, como segundo objetivo, la identificación empírica de los principales determinantes del compromiso organizacional de los trabajadores españoles, prestando especial atención a las diferencias entre los

² En Zeytinoglu (1992) se contrastan empíricamente distintas razones que pueden llevar a las empresas a contratar empleo a tiempo parcial. En este trabajo, además, se pueden encontrar numerosas referencias bibliográficas relacionadas con el tema.

trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Conocer los determinantes del compromiso es otra cuestión importante en el sentido de que puede ofrecer pistas útiles de cara a tratar de fomentar actitudes favorables entre los trabajadores que se traduzcan en comportamientos positivos desde el punto de vista empresarial.

El análisis realizado se ha llevado a cabo con datos obtenidos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta que viene realizando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde hace unos años. Una de las ventajas de esta encuesta es que está dirigida a una muestra representativa de los trabajadores españoles. Esto facilita la generalización de los resultados que se obtengan de su explotación, lo que no sucede en una gran parte de los estudios realizados, que se centran en una única empresa o en un solo sector.

En lo que sigue, el artículo está organizado del siguiente modo. En la sección 2 se describe la fuente de datos y se definen las variables que intervienen en el análisis. En la sección 3 se presenta el análisis empírico y sus resultados. Finalmente, la sección 4 recoge las principales conclusiones e implicaciones del estudio.

2. DATOS, SELECCIÓN MUESTRAL Y DEFINICIÓN DE VARIABLES

2.1 Fuente de datos y selección muestral

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

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

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

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

Cada uno de estos grupos puede tener diferentes motivaciones y valorar diferentes aspectos, lo que puede afectar a su compromiso respecto a su empresa. Con el fin de eliminar esta gran heterogeneidad y favorecer la obtención de resultados más precisos, la muestra seleccionada para llevar a cabo este trabajo se refiere al empleo principal del encuestado. Se han eliminado a aquéllos contratados a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) así

como a aquéllos que declaran tener un contrato a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa (involuntario). Por último, todos los trabajadores están contratados de forma permanente y continua a lo largo del tiempo. Por otra parte, el análisis se restringe a los asalariados del sector privado que llevan a cabo su actividad en el sector servicios, sector que se ha elegido por ser en el que tradicionalmente el empleo a tiempo parcial ha sido relativamente mayor. Tras eliminar las observaciones con algún valor perdido en alguna de las variables que intervienen en el estudio, el tamaño muestral asciende a 3.828 observaciones, de las que un 8,1% corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

2.2 Definición de compromiso organizacional y tipo de jornada

El compromiso analizado en este trabajo es el que Meyer y Allen (1991) denominan ‘compromiso afectivo’, que podría definirse como la vinculación emocional o afectiva que el trabajador siente hacia su empresa, de tal manera que trabajadores fuertemente comprometidos se identifican y se comprometen con su empresa y les gusta pertenecer a ella. Según los mencionados autores, este compromiso es el que puede promover en mayor medida actitudes positivas en los trabajadores, de ahí que el presente estudio se centre en él³.

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

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

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

2.3 Otros determinantes del compromiso

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

³ Frente al compromiso afectivo se encuentra el denominado compromiso de permanencia, que hace referencia a la necesidad de permanecer en la empresa por motivos económicos relacionados con los costes asociados a salir de ella.

⁴ Nótese que estos ítems son coherentes con la mencionada definición de compromiso ofrecida en Porter *et al.* (1974).

y Rowley, 2005; Angle y Perry, 1983), el nivel de educación (Martin *et al.*, 1986) y si el individuo está o no casado así como si tiene o no hijos (Kim y Rowley, 2005; Martin *et al.*, 1986). En cuanto a las características del puesto y condiciones laborales se incluyen la antigüedad (Kim y Rowley, 2005; Morris y Sherman, 1981), el tipo de puesto ocupado (Tilly, 1996) y el número de horas trabajadas (Tansky *et al.*, 1997). Por último, en relación a las experiencias y/o apreciaciones laborales del trabajador se han considerado la satisfacción con el trabajo en general y con el salario en particular (Mathieu y Zajac, 1990), la percepción de posibilidades de promoción en la empresa (Tansky y Cohen, 2001; Arnold y Mackenzie Davey, 1999) y, por último, la percepción del trabajador acerca de cómo son las relaciones dentro de la empresa, tanto entre los trabajadores y la dirección como entre los propios trabajadores (Feldman, 1977).

El cuadro 1 recoge todas las variables incluidas en el análisis indicando cómo han sido medidas cada una de ellas.

Cuadro 1: Definición de las variables del estudio

Variable	Definición
Compromiso	4 ítems tipo Likert α de Cronbach: 0,76
Jornada	1 = parcial 0 = completa
<i>Características demográficas y personales</i>	
Edad	Edad en años cumplidos
Sexo	1 = mujer 0 = hombre
Educación	Categoría con 11 niveles ordenados de forma ascendente
Estado civil	1 = casado 0 = otro estado civil
Hijos	1 = tiene hijos 0 = no tiene hijos
<i>Características del puesto y condiciones laborales</i>	
Antigüedad	Número de años en la empresa
Tipo de puesto	1 = dirección/supervisión 0 = otro caso
Horas	Número medio de horas semanales de trabajo
<i>Experiencias y/o apreciaciones laborales</i>	
Satisfacción global	Ítem individual tipo Likert
Satisfacción salario	Ítem individual tipo Likert
Promoción	2 ítems tipo Likert α de Cronbach: 0,89
Relación/compañeros	Ítem individual tipo Likert
Relación/dirección	Ítem individual tipo Likert

Fuente: Elaboración propia.

Una forma sencilla de comparar los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a su grado de compromiso es realizar un análisis de varianza unifactorial (ANOVA). El resultado de dicho

análisis conduce a un rechazo de la hipótesis nula ($F = 19,99$; $p = 0,000$) lo que indica que los dos grupos de trabajadores considerados difieren en su grado de compromiso. El modelo de regresión subyacente muestra que trabajar a tiempo parcial disminuye el grado de compromiso organizacional en relación a trabajar a jornada completa.

Es importante notar que ésta puede ser una relación espuria que surge por la omisión de otras variables relevantes en este contexto. Por esta razón, en el análisis empírico mostrado en la siguiente sección se tienen en cuenta el resto de variables que se han señalado en la literatura como potenciales determinantes del compromiso organizacional.

3. ANÁLISIS MULTIVARIANTE Y RESULTADOS

En esta sección se analiza la relación entre el compromiso organizacional y el resto de variables en un marco multivariante. El método de análisis utilizado es la estimación de regresiones jerárquicas, metodología habitual en este campo de investigación (Harrison y Hubbard, 1998; Tansky *et al.* 1997). En la primera etapa se introducen solamente las variables demográficas y, en la segunda, se añaden las condiciones laborales. En cuanto a las experiencias laborales, primero se han introducido las referentes a las relaciones dentro de la empresa y a las posibilidades de promoción (tercera etapa) y, finalmente, se han incluido las referidas a la satisfacción (cuarta etapa)⁵. En cuanto a la matriz de varianzas y covarianzas de los parámetros estimados, se ha obtenido un estimador consistente siguiendo a Huber (1967) y White (1982, 1980). De esta forma los errores estándar obtenidos son robustos a la presencia de heterocedasticidad. El cuadro 2 recoge las estimaciones obtenidas tanto con el total de la muestra como con las submuestras de trabajadores a jornada completa y a jornada parcial.

El primer resultado a destacar de la estimación global presentada en el cuadro 2 es que el trabajar a jornada parcial no afecta de forma significativa al compromiso organizacional del trabajador una vez que se tiene en cuenta el efecto del resto de variables consideradas. Si se analizan las estimaciones obtenidas en cada etapa se observa que cuando únicamente se introducen las variables demográficas (en la primera etapa) el efecto estimado para la jornada parcial es negativo y muy significativo (p -valor de 0,002). En la siguiente etapa, cuando se introducen las condiciones laborales, se obtiene también un efecto negativo, aunque marginalmente significativo (p -valor de 0,066). Finalmente, cuando se introducen las variables relacionadas con las experiencias laborales del trabajador (etapas tercera y cuarta), el efecto de la jornada parcial sobre el compromiso organizacional deja totalmente de ser significativo (p -valores de 0,301 y 0,625, respectivamente).

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

Todas las variables que recogen las condiciones laborales muestran un efecto significativo y con el signo esperado a priori. Así, cuanto mayor es la antigüedad del trabajador y más horas pasa por término medio en la

⁵ Las variables relacionadas con la satisfacción se han introducido con posterioridad al resto con el fin de evaluar si los resultados cambian significativamente al hacerlo. Se ha procedido de este modo porque algunos autores han propuesto que la satisfacción es un resultado del compromiso más que una causa. No obstante, tanto la evidencia conceptual como la investigación empírica apoyan la idea de que la satisfacción es un antecedente del compromiso (Johnston *et al.*, 1990).

empresa, mayor es su grado de compromiso. Por otra parte, los trabajadores que ocupan puestos más elevados en el organigrama tienden también a mostrarse más comprometidos con su empresa.

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

Variables	GLOBAL		COMPLETA		PARCIAL	
	Coef.	Err. Est.	Coef.	Err. Est.	Coef.	Err. Est.
Constante	0,92	0,153 **	0,91	0,161 **	0,82	0,475 †
<i>1ª etapa</i>						
parcial	0,03	0,053				
edad	0,00	0,002 *	0,00	0,002 *	0,01	0,006
mujer	-0,07	0,025 **	-0,06	0,026 *	-0,12	0,124
educacion	0,02	0,006 **	0,02	0,006 **	0,03	0,025
casado	0,03	0,031	0,03	0,032	-0,03	0,131
hijos	-0,02	0,034	-0,02	0,035	0,04	0,154
R ²	0,03		0,03		0,02	
Est. F	18,01**		17,21**		0,37	
<i>2ª etapa</i>						
Antigüedad	0,01	0,002 *	0,00	0,002 *	0,01	0,006
Direc/Superv	0,21	0,032 **	0,20	0,032 **	0,31	0,168 †
Horas	0,01	0,002 **	0,01	0,002 **	0,01	0,006
R ²	0,05		0,05		0,05	
Δ R ²	0,02		0,02		0,03	
Est. F	31,53**		28,56**		2,20†	
<i>3ª etapa</i>						
Rel. Dir.	0,23	0,019 **	0,22	0,020 **	0,33	0,061 **
Rel. Trab.	0,08	0,021 **	0,08	0,022 **	0,06	0,070
Promoción	0,04	0,010 **	0,03	0,010 **	0,06	0,033 †
R ²	0,26		0,25		0,33	
Δ R ²	0,21		0,20		0,28	
Est. F	356,80**		315,40**		39,77**	
<i>4ª etapa</i>						
Sat. Global	0,13	0,008 **	0,13	0,009 **	0,09	0,027 **
Sat. Salario	-0,11	0,014 **	-0,10	0,015 **	-0,16	0,052 **
R ²	0,35		0,34		0,41	
Δ R ²	0,09		0,09		0,08	
Est. F	243,51**		223,65**		17,72**	
Nº observ.	3.828		3.520		308	

Nota: Los coeficientes son los obtenidos en la estimación que incluye todas las variables. † p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al efecto estimado para las variables que recogen las experiencias laborales del trabajador, lo primero que conviene señalar es que los resultados obtenidos cuando se excluyen las variables de satisfacción (tercera etapa) son muy similares a los obtenidos cuando se incluyen dichas variables en la estimación (última etapa). Todos los efectos estimados son los esperados a priori. Así, tanto la percepción de unas buenas relaciones dentro de la empresa como el considerar que se tienen posibilidades de promocionar dentro de ella, son factores que contribuyen a mejorar el grado de compromiso del trabajador. Y, del mismo modo, trabajadores más satisfechos con su trabajo y/o con su salario, tienden a ser también trabajadores más comprometidos.

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

Algo similar sucede con el efecto estimado de las condiciones laborales. Así, para los trabajadores a tiempo completo se mantienen los resultados globales mientras que, entre los que trabajan a tiempo parcial, la única condición laboral que afecta, y de forma marginal, es el hecho de ocupar un puesto de supervisión y/o dirección. Menos diferencias se observan en cuanto al efecto estimado para las variables que recogen las experiencias del trabajador. En este sentido, las variables de satisfacción muestran el mismo efecto en ambos grupos y coincide con el estimado con el total de la muestra. En cuanto a las otras variables, únicamente destaca el hecho de que la relación entre los compañeros no es un determinante del compromiso de los trabajadores a tiempo parcial mientras que sí lo es para los que trabajan a jornada completa.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

Los resultados mostrados pueden ofrecer pistas útiles a la dirección empresarial acerca de cómo mejorar el compromiso organizacional de todos los trabajadores, lo que redundará en beneficio de la empresa a través de comportamientos favorables de éstos. Por ejemplo, tanto fomentando unas buenas relaciones dentro de la empresa como facilitando una carrera profesional dentro de la misma, cuestiones ambas susceptibles de ser

afectadas a través de políticas de recursos humanos, se puede conseguir que los trabajadores se sientan más comprometidos, con los claros beneficios que esto conlleva para el buen funcionamiento de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizu, E. (1997): "Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos". Ariel Sociedad Económica. Editorial Ariel.
- Angle, H. L. y Perry, J. L. (1983): "Organizational commitment: individual and organizational influences". *Work and Occupations*, nº 10, pp. 123-146.
- Arnold, J. y Mackenzie Davie, K. (1999): "Graduate work experiences as predictors of organizational commitment: what experiences really matter?". *Applied Psychology: An International Review*, nº 48, pp. 211-238.
- Blau, G. J. (1985): "A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement". *Journal of Vocational Behavior*, nº 27, pp. 9-36.
- Brooke, P. B., Russell, D. W. y Price J. L. (1988): "Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment". *Journal of Applied Psychology*, nº 73, pp. 139-145.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H y Ng, K. Y. (2001): "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of Applied Psychology*, nº 86, pp. 425-445.
- Eberhardt, B. J. y Shani, A. B. (1984): "The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction". *Academy of Management Journal*, nº 27, pp. 893-900.
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C. y Lance, C. E. (1999): "Motivational bases of affective organizational commitment: a partial test of an integrative theoretical model". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, nº 72, pp. 463-483.
- Feldman, D. C. (1977): "The role of initiation activities in socialization". *Human Relations*, nº 30, pp. 977-990.
- Feldman, D. C. (1990): "Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work". *Academy of Management Review*, nº 15, pp. 103-112.
- González del Rey, I. (1998): "El contrato de trabajo a tiempo parcial". Colección Monografías Aranzadi. Editorial Aranzadi.
- Harrison, J. K. y Hubbard, R. (1998): "Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in Mexico". *The Journal of Social Psychology*, nº 13, pp. 609-623.
- Huber, P. J. (1967): "The behaviour of maximum likelihood estimates under non-standard conditions". *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, nº 1, pp. 221-223.
- Jackofsky, E. F. y Peters, L. H. (1987): "Part-time versus full-time employment status differences: A replication and extension". *Journal of Occupational Behavior*, nº 8, pp. 1-9.
- Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. y Black, W. C. (1990): "A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment". *Journal of Marketing Research*, nº 27, pp. 333-344.
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1978): "The social psychology of organizations". Ed. New York: Wiley.

- Kim, J. W. y Rowley, C. (2005): "Employment commitment: a review of the background, determinants and theoretical perspectives". *Asia Pacific Business Review*, n° 11, pp. 105-124.
- Koch, J. L. y Steers, R. M. (1978): "Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees". *Journal of Vocational Behavior*, n° 12, pp. 119-128.
- Lewis, G. B. (1998): "Part-time employment in the federal service: Do the benefits outweigh the costs?". *American Review of Public Administration*, n° 28, pp. 61-74.
- Lingard, H. y Lin, J. (2004): "Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry". *Construction Management and Economics*, n° 22, pp. 409-420.
- Maier, G. y Brunstein, J. C. (2001): "The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal assessment". *Journal of Applied Psychology*, n° 86, pp. 1034-1042.
- Martin, J. E., Magenau, J. M. y Peterson, M. F. (1986): "Variables related to patterns of union stewards' commitment". *Journal of Labor Research*, n° 7, pp. 323-336.
- Martin, T. N. y Hafer, J. C. (1995): "The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full and part-time employees". *Journal of Vocational Behavior*, n° 46, pp. 310-331.
- Mathieu, J. E. y Kohler, S. S. (1990): "A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absence". *Journal of Vocational Behavior*, n° 36, pp. 34-44.
- Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990): "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, n° 108, pp. 171-194.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991): "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, n° 1, pp. 61-89.
- Morris, J. y Sherman, J. D. (1981): "Generalizability of an organization commitment model". *Academy of Management Journal*, n° 24, pp. 512-526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. y Dubin, R. (1974): "Unit performance situational factors and employee attitudes in spatially separated work units". *Organizational Behavior and Human Performance*, n° 12, pp. 231-248.
- 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*, n° 59, pp. 603-609.
- Price, J. L. y Mueller, C. W. (1981): "A causal model of turnover for nurses". *Academy of Management Journal*, n° 24, pp. 543-565.
- Ross, C. E. y Wright, M. P. (1998): "Women's work, men's work, and the sense of control". *Work and Occupations*, n° 25, pp. 333-355.
- Sinclair, R. R., Martin, J. E. y Michel, R. P. (1999): "Full-time and part-time subgroup differences in job attitudes and demographic characteristics". *Journal of Vocational Behavior*, n° 55, pp. 337-357.
- Steers, R. M. (1977): "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, n° 22, pp. 46-56.
- Still, L. V. (1983): "Part-time versus full-time salespeople: individual attributes, organizational commitment, and work attitudes". *Journal of Retailing*, n° 59, pp. 55-79.

- Tansky, J. W. y Cohen, D. J. (2001): "The relationship between organizational support employee development and organizational commitment: an empirical study". *Human Resource Development Quarterly*, n° 12, pp. 285-300.
- Tansky, J. W., Gallagher, D. G. y Wetzel, K. W. (1997): "The effect of demographics, work status, and relative equity on organizational commitment: looking among part-time workers". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, n° 14, pp. 315-326.
- Thorsteinson, T. J. (2003): "Job attitudes of part-time vs. full-time workers: a meta-analytic review". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, n° 76, pp. 151-177.
- Tilly, C. (1996): "Half a job: bad and good jobs in a changing labor market". Ed. Philadelphia, PA. Temple University Press.
- Van Dyne, L. y Ang, S. (1998): "Organizational, citizenship behavior of contingent workers in Singapore". *Academy of Management Journal*, n° 41, pp. 692-703.
- Wetzel, K., Soloshy, D. E. y Gallagher, D. G. (1990): "The work attitudes of full-time and part-time registered nurses". *Health Care Management Review*, n° 15, pp. 79-85.
- White, H. (1982): "Maximun likelihood of misspecified models". *Econometrica*, n° 50, pp. 1-25.
- White, H. (1980): "A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity". *Econometrica*, n° 48, pp. 817-830.
- Williams, L. J. y Hazer, J. T. (1986): "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods". *Journal of Applied Psychology*, n° 71, pp. 219-231.
- Zeytinoglu, I. U. (1992): "Reasons for hiring part-time workers". *Industrial Relations*, n° 31, pp. 489-499.