

EVOLUCIÓN EN EL ESTUDIO Y MEDIDA DEL COMPROMISO ORGANIZATIVO. PROBLEMÁTICAS Y SOLUCIONES.

Eva Gallardo Gallardo, eva.gallardo@ub.edu, Universidad de Barcelona (España)

RESUMEN

Este trabajo analiza, desde un punto de vista teórico, la evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, que es una actitud clave en el trabajo y que, cada vez más, atrae el interés de los investigadores en el campo de los recursos humanos y del comportamiento organizativo. Se explica cómo la concepción de este constructo, desde 1970 hasta la actualidad, ha pasado por varias fases –marcadas, principalmente, por su dimensionalidad- y cómo ha evolucionado en cada una de ellas. Asimismo, se analiza en profundidad el modelo de Meyer y Allen, no sólo por ser el que está en vigencia actualmente sino por ser el más aceptado por la comunidad científica. Este análisis pone en evidencia la necesidad conceptual y empírica de: (1) diferenciar las dimensiones afectiva y normativa y (2) redefinir la dimensión de continuidad.

PALABRAS CLAVE: compromiso organizativo, modelo de Allen y Meyer, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

Organizational commitment is a job-related key attitude that is, every time more, attracting researchers' attention in the field of human resources, and organizational behaviour. In this theoretical paper, it is analysed the evolution in the study and measurement of organizational commitment. It is explained how the conception of this construct, from 1970 up to the present, has going through several phases – marked, mainly, by its dimensionality- and how it has evolved in each of them. Moreover, Meyer and Allen's model is analyzed in depth not only because it is the one that is in force at the present but also because it is the most accepted by the scientific community. This analysis reflects the need to distinguish, conceptually and empirically, between the affective and normative dimension, and to conceptually redefine the continuance one.

KEY WORDS: organizational commitment, Allen & Meyer's model, affective commitment, normative commitment, continuance commitment.

1. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizativo, sigue siendo uno de los tópicos más desafiantes e investigados, actualmente, en los campos de la administración, comportamiento organizativo y recursos humanos (Cohen, 2003; 2007; Cooper-Hakim y Viswesvaran, 2005; Morrow, 1993). Se trata de una actitud clave relacionada con el trabajo y cuyo interés, desde el punto de vista empresarial, radica en su capacidad de influir sobre el comportamiento de los empleados. Además, como buen tema de estudio, tampoco está libre de controversias, ya que mientras algunos autores defienden la importancia de su estudio, otros se plantean si realmente es importante en la época actual, caracterizada por la inestabilidad laboral. No obstante, esta cuestión, que ya ha sido abordada en un trabajo anterior (Gallardo y Triadó, 2007), queda fuera del alcance de este artículo.

Desde su origen, el estudio del compromiso está marcado por la multidisciplinariedad¹, característica que ha provocado que haya sido definido, medido y estudiado de forma muy variada a lo largo de los años (Mathieu y Zajac, 1990; Mowday *et al.*, 1982; Morrow, 1993; Reichers, 1985; Meyer y Allen, 1991; Meyer y Herscovitch, 2001). El principal propósito de este trabajo, que forma parte de la tesis doctoral en curso de su autora, es ofrecer una revisión teórica actualizada de los aspectos fundamentales que han marcado el estudio y medida del compromiso organizativo, desde su origen hasta la actualidad. El trabajo está dividido en tres grandes partes. Una primera (apartados 2 y 3), en la que se explica la evolución desde su concepción unidimensional a la multidimensional actual. Una segunda (apartado 4), en la que se analiza en profundidad el modelo de Meyer y Allen, poniendo en relieve las debilidades que presenta y, por tanto, las líneas abiertas de investigación. Y, por último, una tercera (apartado de conclusiones) que cierra el artículo.

2. EL OCQ: PRIMER GRAN REFERENTE

El origen del estudio del *compromiso* bajo el enfoque del comportamiento organizativo se puede ubicar, principalmente, en el trabajo de Porter y sus colegas (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974; Mowday *et al.*, 1982). En 1982, Mowday, Porter y Steers, tras casi una década de investigación sobre el tema, publicaron un trabajo que ha sido un claro referente para la comunidad académica. En su libro, definían el compromiso organizativo como “la fuerza relativa a la identificación de un individuo con, e implicación en, una determinada organización” (p.27). Según los propios autores (2005; p.176), con esta definición quisieron enfatizar tres ideas clave: “En primer lugar, nos centramos en el compromiso hacia la organización, definiendo organización como un lugar de empleo. En segundo lugar, estábamos interesados en el compromiso hacia la organización como una actitud de los empleados. En tercer lugar, tomamos el punto de vista de que la naturaleza intrínseca del compromiso tenía que significar algo más profundo e intenso que una simple lealtad pasiva”. Y es que, pese a que lo veían y trataban como un constructo unidimensional centrado, únicamente, en la dimensión afectiva, cierto es que habían afirmado que el compromiso estaba caracterizado por al menos tres factores: (a) una fuerte

¹ El interés por este tópico tiene su origen a finales de los años 60, principalmente en el ámbito sociológico (Becker, 1960; Etzioni, 1961; Gouldner, 1958; Kanter, 1968) y de la psicología social (Kiesler, 1971; Porter *et al.*, 1982). Con el paso del tiempo este constructo ha obtenido una importancia creciente en la literatura del comportamiento organizativo (Jaros *et al.*, 1993; Lee y Gao, 2005; Meyer et al, 2004; O'Reilly y Chatman, 1986).

creencia y aceptación de las metas y valores organizativos; (b) el deseo de ejercer un esfuerzo considerable en representación de la organización; y, (c) un fuerte deseo por mantener su pertenencia a la organización (Porter *et al.*, 1974; Porter, Crampon y Smith, 1976; Mowday *et al.*, 1982; Steers, 1977).

En su empeño por medir el compromiso organizativo desarrollaron un instrumento de medida que ha gozado de aceptación y uso generalizado²: el OCQ (“Organizational Commitment Questionnaire”) –Porter *et al.*, 1974; Mowday, Steers y Porter, 1979; Mowday *et al.*, 1982- ; también conocido como el cuestionario de Porter *et al.* (1974). En su primera versión, el OCQ consistía en 15 ítems que confluían en un único factor según los primeros análisis factoriales³. Según los propios autores (2005; p. 177), al diseñarlo quisieron que fuera una herramienta fácil de administrar y que se pudiera usar en diferentes organizaciones entre una gran variedad de empleados.

Sin duda, lo que ha permitido gozar al OCQ de un apoyo generalizado han sido sus buenas propiedades psicométricas (Mowday *et al.*, 1979; Morrow, 1993; Blau, 1985, 1987; Commeiras y Fournier, 2001); hecho que no impide que haya tenido sus detractores. Ha sido criticado por falta de homogeneidad (Benkhoff, 1997) pero, sobre todo por reflejar más las intenciones de posibles comportamientos –como rotación y desempeño - que las actitudes (Bozeman y Perrewé, 2001; O’Reilly y Chatman, 1986; Reichers, 1985). Dichas críticas lograron que los investigadores fueran más cautos en su utilización, de modo que comenzaron por usar una versión abreviada del OCQ que omitía los 6 ítems problemáticos –frases negativas- que se podían asociar a intenciones de rotación y desempeño (Beck y Wilson, 2000; Iverson, 1999). Posteriormente, empezó a evolucionar una nueva tendencia en la definición y medida del compromiso organizativo⁴.

3. DEL OCQ A LAS ESCALAS DE MEYER y ALLEN

Con el paso de los años, el estudio del compromiso como constructo multidimensional empezó a tomar importancia hasta convertirse en el enfoque dominante. Mowday (1998) afirmaba que reconocer que el compromiso tenía varias dimensiones era un avance conceptual importante para la comprensión del constructo. Aseveración compartida por la comunidad académica, pues se puede observar un amplio consenso sobre su multidimensionalidad⁵. No obstante, la discusión se mantiene sobre el número y las dimensiones que lo integran.

² El hecho de que muchos estudios publicados hayan usado el OCQ - por ejemplo, en el meta análisis de Mathieu y Zajac (1990), 103 de las 166 muestras lo utilizaron-, ha servido para asociarlo con el desarrollo, el trabajo empírico y las aplicaciones prácticas de las teorías del compromiso organizativo (Harrison y Hubbard, 1998).

³ Si bien cierta evidencia empírica sugiere la existencia de dos dimensiones dentro del OCQ (Angle y Perry, 1981; Akhtar y Tan, 1994; Bar-Hayim y Berman, 1992; Boshoff y Mels, 2000; Cohen y Gattiker, 1992; Tetrick y Farkas, 1988), en la práctica, la mayoría de los investigadores utilizaron esta herramienta como un instrumento unidimensional. (Cohen, 2003; p. 4).

⁴ Aunque en menor medida, en la actualidad, el OCQ se sigue utilizando (por ejemplo: Leo y Gao, 2005) y defendiendo (véase: Swailes, 2002).

⁵ Véase: Angle y Lawson, 1993; Becker y Billings, 1993; Cohen, 2003; Jaros *et al.*, 1993; Lee y Gao, 2005; Mayer y Schoorman, 1992; McElroy, 2001; Meyer y Allen, 1991 y 1997; Meyer y Herscovitch, 2001; Morrow, 1993; O’Reilly y Chatman, 1986 y Shore y Wayne, 1993.

De entre todas las concepciones propuestas, los enfoques tridimensionales de O'Reilly y Chatman (1986) y de Meyer y Allen (1984; 1991; 1997) se han convertido en los dos más importantes, aunque por diferentes motivos. A continuación, se hará un breve repaso de sus contribuciones.

Modelo de O'Reilly y Chatman

En 1986, O'Reilly y Chatman argumentaban que el compromiso refleja “el vínculo psicológico” que ata al individuo con la organización pero que la naturaleza de ese vínculo podía diferir. Siguiendo el trabajo de Kelman (1958) sobre cambio de actitud y de conducta, afirmaron que ese vínculo entre el empleado y la organización podía tomar tres formas, a las que llamaron: conformidad, identificación e interiorización. La *conformidad* se da cuando se adoptan actitudes y conductas para conseguir recompensas específicas. La *identificación* ocurre cuando los empleados sienten orgullosos de ser parte de un grupo, respetando sus valores y logros pero sin adoptarlos como si fueran propios. Por último, la *interiorización* se da cuando los valores del individuo y de la organización coinciden.

Si bien este enfoque sirvió para sensibilizar a los investigadores con la naturaleza multidimensional del compromiso, su impacto ha sido más bien escaso. En gran parte se ha debido a la dificultad por distinguir entre identificación e interiorización (Caldwell *et al.*, 1990; O'Reilly y Caldwell, 1991; Vandenberg, Self y Seo, 1994). De hecho, en su investigación más reciente (Caldwell *et al.*, 1990; O'Reilly *et al.*, 1991) han combinado los ítems de identificación e interiorización para formar una nueva medida que ellos llamaron “compromiso normativo⁶”.

Modelo de Meyer y Allen

Meyer y Allen puntualizaban que lo común entre las diversas definiciones⁷ del compromiso organizativo existentes era el hecho de verlo como un estado psicológico que “caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (1991; p. 67). Coincidían con O'Reilly y Chatman en que lo que difería entre ellas era la naturaleza de dicho estado psicológico, por lo que también definieron varias componentes del compromiso. En **1984**, propusieron un modelo bidimensional para medir el OC en el que distinguían entre compromiso afectivo (*affective commitment*) y de continuidad (*continuance commitment*).

⁶ A lo largo del estudio del C.O., una posible fuente de confusión es el hecho en que, en algunos casos, diferentes nombres sirven para describir constructos similares, mientras que en otras ocasiones, el mismo nombre designa diferentes constructos. En este caso, no se debe confundir este compromiso normativo con el que definen Meyer y Allen (1991; 1997) en su modelo ya que, la dimensión normativa descrita por O'Reilly y Chatman se correspondería con la afectiva de Allen y Meyer. Por tanto, se debe estudiar con cuidado la descripción de la dimensión pues aunque los nombres coincidan no tienen porqué indicar lo mismo.

⁷ En 1982, Mowday *et al.* (p.20) afirmaron que el hecho de que los investigadores de varias disciplinas atribuyeran su propio significado al compromiso organizativo, incrementaba la dificultad asociada al entendimiento del constructo. Sin duda alguna, su carácter multidisciplinar ha contribuido a que haya sido definido, medido y estudiado de forma muy variada a lo largo de los años. Hecho que ha dificultado, en gran medida hasta el día de hoy, el consenso entre los investigadores sobre su significado (véase: Bayona *et al.*, 2000; Cohen y Kirchmeyer, 1995; Dunham *et al.*, 1994; Hackett *et al.*, 1994; Iverson y Buttigieg, 1999; Iverson y Roy, 1994; Jaros *et al.*, 1993). Obsérvese que ninguna definición se ha adoptado de forma universal aunque algunas han influido más que otras.

Por *compromiso afectivo* entendían la unión emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e implicación con la organización así como también por el deseo de permanecer en ella. Se basa en el trabajo de Buchanan (1974) y supone una aceptación e interiorización de las metas y valores organizativos enfatizando los sentimientos que una persona tiene hacia su organización. Según Johnson y Chang (2006) los empleados que posean este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio de la organización. Cabe decir que esta dimensión es la que mayor atención ha recibido por los investigadores (Mathieu y Zajac; 1990; Meyer y Allen, 1997; Meyer *et al.*, 2002); hecho que Meyer y Allen justifican, por un lado, alegando la novedad en el desarrollo de modelos multidimensionales de compromiso y en las escalas de medida apropiadas, y, por otro, planteando el compromiso afectivo como “la forma más deseable de compromiso y que las organizaciones están, probablemente, más dispuestas a inculcar a sus trabajadores” (1997, p. 67). Para medirlo, crearon la ACS (“Affective Commitment Scale”), que significó una mejora significativa sobre el OCQ⁸.

Basándose en el trabajo de Becker (1960), definieron una segunda dimensión del compromiso a la que denominaron *compromiso de continuidad*⁹, y que deriva de los costes que los empleados asocian a la decisión de “abandonar la organización”. Posteriormente, McGee y Ford (1987) obtuvieron en su análisis factorial dos dimensiones dentro de este tipo de compromiso: (1) la asociada al coste personal de los empleados al irse y perder su inversión en la organización que se denominó *alto sacrificio* (“high sacrifice”); y, (2) la llamada *bajas alternativas* (“low alternatives”), que representaba las escasas alternativas de trabajo existentes. Investigaciones posteriores (Hackett *et al.*, 1994; Meyer *et al.*, 1990; Meyer *et al.*, 2002; Powell y Meyer, 2004, Somers, 1995) ratificaron este hecho, lo que indujo al desdoblamiento de la dimensión de continuidad. La escala de medida de este tipo de compromiso es la CCS (“Continuance Commitment Scale”).

En 1990, Allen y Meyer añadieron una tercera dimensión a su modelo a la que bautizaron como *compromiso normativo*. Como bien apunta Bergman, se trata de “la última introducida y la menos estudiada” (2006, p. 647). Su conceptualización ha variado desde sus comienzos (Allen, 2003). Si bien en un inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde a los intereses organizativos –basado en el trabajo de Wiener (1982)-; con el paso de los años, se centró en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre lealtad (Allen y Meyer, 1996; Meyer *et al.*, 1993). Recientemente y de forma sutil, esa obligación ha cambiado aludiendo a la reciprocidad de beneficio (Meyer *et al.*, 2002). Para Bergman (2006) la esencia de este tipo de compromiso radica en el sentimiento de obligación de los empleados. Y es que, esta dimensión también se conoce como *compromiso moral*¹⁰ ya que hace referencia a la obligación moral de los empleados a permanecer en la organización. Si bien esto refleja una importante diferencia entre el compromiso normativo –vínculo racional- y el afectivo –vínculo emocional- da una limitada visión de la moralidad pues “la reduce a un conjunto de normas sociales aceptadas” (González y Guillén, 2008, p. 404). Para medir esta dimensión definieron la escala NCS (“Normative Commitment Scale”).

⁸ Tras recientes estudios empíricos, algunos autores (Blau *et al.*, 1993) afirman que la ACS es un instrumento de medida mejor que el OCQ. Según Jaros (1997) se trata de una escala práctica, clara y centrada.

⁹ Algunas veces denominado compromiso calculado, o lo que es lo mismo, *calculative commitment* (Hackett *et al.*, 1994; Mathieu y Zajac, 1990).

¹⁰ Véanse los trabajos de Penley y Gould (1988) y Jaros *et al.* (1993).

En resumen, las tres dimensiones del modelo de Meyer y Allen representan tres maneras diferentes de estar unido a una organización. Se podría decir que las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo). Los propios autores han sido consistentemente claros en que son tres dimensiones distintas, que tienen diferentes causas y consecuencias, que no tienen porqué ser vistas como mutuamente excluyentes¹¹.

4. EL ACEPTADO PERO CUESTIONADO MODELO DE MEYER y ALLEN

Siendo la aproximación de Meyer y Allen la que más investigación ha generado, la que mayor soporte ha recibido (véase: Allen y Meller, 1996; Dunham *et al.*, 1994; Hackett *et al.*, 1992 y 1994; Meyer y Allen, 1997; Meyer *et al.*, 1990; 2002) y la más ampliamente aceptada en nuestros días (Bergman, 2006; Herrbach, 2006), aún quedan algunas cuestiones por resolver. Según González y Guillén (2008), pese a que son indiscutibles los avances conceptuales en la explicación del compromiso, parece necesaria una explicación más articulada del constructo y de sus tres dimensiones. A continuación, se apuntan las principales debilidades del modelo que se están discutiendo en la actualidad y que se configuran como líneas de investigación.

Similitud entre las dimensiones afectiva y normativa.

Una de las principales críticas al modelo es el posible solapamiento entre el compromiso afectivo y el normativo debido a su alta correlación (Frutos *et al.*, 1998; Ko *et al.*, 1997; Meyer *et al.*, 2002). La alta correlación (0.63) entre estas dos dimensiones, encontrada en el meta análisis de Meyer *et al.* (2002), pone en duda su diferenciación ya que casi el 40% de la varianza de una dimensión es explicada por la otra. En palabras de Ko *et al.* (1997; p. 971) “no está claro cómo el compromiso normativo se puede separar conceptualmente del afectivo”. Y es que para ellos, la consecuencia lógica de esta alta correlación es que se podría considerar al compromiso normativo como una extensión del afectivo. Si resultara que no son diferentes, la utilidad de mantener esas dos dimensiones dentro del mismo modelo, no está clara. Cohen afirmaba en el 2003, que esta alta correlación ha hecho cuestionar a los investigadores la contribución del compromiso normativo a la conceptualización del modelo.

Cabe decir que Meyer y Allen, en 1996, conscientes de posibles problemas con sus dimensiones presentaron una revisión de sus tres escalas. Si bien en el caso de la ACS esa nueva propuesta consistió en borrar los dos ítems que tenían un menor peso en este factor, en el caso de la NCS la revisión fue más profunda, ya que no sólo se

¹¹ En 2004, Meyer *et al.* argumentaron que una de las razones más importantes para distinguir entre estas tres conceptualizaciones es que cada una de ellas tiene diferentes implicaciones para el comportamiento. Hecho que habían corroborado en el 2002: el compromiso afectivo tiene una fuerte y positiva correlación con deseables comportamientos en el lugar de trabajo (bajo absentismo, buen desempeño, comportamientos de ciudadanía...), con los que el compromiso normativo tiene una relación más débil y, el compromiso de continuidad no tiene relación. No obstante, cuando se estudian de forma simultánea las tres dimensiones aparecen diferentes resultados (Bergman, 2006). Por ejemplo: a pesar de que el compromiso normativo se correlaciona de forma habitual con la rotación, no siempre le influye cuando no se tienen presente el compromiso afectivo y el de continuidad (Chen y Francesco, 2003; Herscovitch y Meyer, 2002; Vandenbergue *et al.*, 2001).

redujo de 8 a 6 ítems, sino que le cambió el enfoque¹². Sin embargo, las revisiones en estas escalas conllevaron una menor diferenciación, apuntando mayores problemas conceptuales y de medida en la dimensión de compromiso normativo y su escala (Bergman, 2006). En 2002, Swailes propone cambiar el nombre de la escala NCS por “lealtad” o “fidelidad” pues, considera que simplemente captura el nivel de sentimiento de lealtad hacia la organización por parte del empleado. Respecto a la ACS simplemente apunta la siguiente reflexión: “¿hasta cuándo la identificación continuará representando al compromiso?” (p.169) y, es que, actualmente, el consenso prevalece sobre la validez de esta escala (Cohen, 2003).

La última contribución teórica al debate actual la hicieron González y Guillén a principios de este año. Según estos autores el problema radica en que, por un lado, en ambas escalas se mezclan “sentimientos” y “voluntad racional” y, por otro lado, la escala de compromiso normativo se concentra de forma restringida en comportamientos de lealtad y de permanencia en la organización. Citando textualmente “se precisa hacer una clara distinción entre el ámbito sentimental y el racional pero sin olvidar que no son separables. Para hacerlo, es necesario buscar una base teórica que dé soporte a un concepto más amplio del compromiso moral, que especialmente incluya juicios morales y virtudes, y que permita el desarrollo de un modelo de compromiso multidimensional que mejore la capacidad predictiva y explicativa” (p. 406). Esta base teórica la encontraron en la ética Aristotélica que permite separar entre el sentimiento de obligación moral y el juicio de obligación moral. De este modo argumentan la necesidad de (1) únicamente considerar en la escala de compromiso afectivo aquellos apegos voluntarios fruto de tendencias afectivas relacionadas con el placer, gozo, orgullo, etc. y (2) ampliar la definición de compromiso normativo de modo que incluya normas, bienes y virtudes morales. Asimismo, insisten en remarcar el carácter voluntario del compromiso –la libertad de un individuo para hacer o no una cosa-, pues “todo aquella ligación a un curso de acción que no es voluntario no puede considerarse compromiso, estrictamente hablando, precisamente porque el compromiso es una acción humana” (p.411).

Ambigüedad conceptual del compromiso de continuidad

Para Frutos *et al.* (1998) las deficiencias en la validez y fiabilidad del compromiso de continuidad se solucionan por un lado, desdoblado esta dimensión en dos: “coste personal de abandono” y “bajas alternativas de empleo” y, por otro, ampliando las escalas de medida acorde con esta nueva conceptualización. Según ellos, con las cuatro escalas –compromiso de continuidad1 (coste de abandono), compromiso de continuidad2 (bajas expectativas), compromiso afectivo y compromiso normativo- el modelo teórico aumenta, de forma significativa, su capacidad exploratoria.

No obstante, algunos autores (Ko *et al.*, 1997; Swailes, 2002) defienden que el compromiso de continuidad explica porqué la gente permanece en una organización pero no es una forma de compromiso real. En 2002, Swailes lanzó severas críticas a la definición de la dimensión normativa y, por consiguiente a la forma de medirla. Propone que se “renombre” la escala CCS como “Percepción de barreras de salida”, ya que los 6 ítems que la componen evalúan la percepción de los empleados sobre las dificultades que tienen para salir de la organización. De este hecho deduce que si se obtiene una alta puntuación en esta escala los empleados tienen un

¹² Mientras que en la escala original de NCS los ítems medían los sentimientos acerca de lealtad hacia la organización, en la escala revisada los ítems se centran en las obligaciones hacia la organización actual.

alto compromiso con la organización ya que consideran que no la pueden dejar fácilmente. En sus mismas palabras “es difícil imaginar a los directivos, considerar que sus empleados están comprometidos porque encuentran difícil dejar la organización” (p. 169). Ashman y Winstanley (2006), se unen a esta crítica, afirmando que si una persona no encuentra otro trabajo, el hecho de que se quede en la empresa donde está no puede ser indicador de compromiso. De hecho, aquí se podría aplicar el razonamiento que González y Guillén utilizan para el compromiso normativo: si los empleados deben continuar en la organización pues no tienen otra salida, entonces no se trataría de una elección voluntaria sino de un curso de acción impuesto y, por tanto, no podría considerarse compromiso *in stricto sensu*.

5. CONCLUSIONES

El compromiso con la organización ha atraído la atención de los académicos desde finales de los años 60 y, sin duda alguna, sigue siendo uno de los tópicos más desafiantes e investigados en la actualidad. Su influencia sobre el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo le confiere mayor interés hoy, si cabe, ya que éstas se han convertido en la *pedra filosofal* de las organizaciones del s. XXI. Es más, según Porter *et al.* (2005) un alto compromiso por parte de los empleados puede ser una fuente de ventaja competitiva para la organización.

De este trabajo se puede inferir que dos son las particularidades que destacan en el estudio del compromiso organizativo. Por un lado, su carácter multidisciplinar, que es lo que ha contribuido a que haya sido definido, medido y estudiado de forma muy variada a lo largo de los años, hecho que si bien puede ser motivo de enriquecimiento, también es lo que ha dificultado el consenso sobre su significado entre los investigadores. Por otro lado, es su concepción dimensional lo que identifica en gran medida la evolución en su estudio. En un primer momento se consideró y trató como unidimensional pero con el paso del tiempo su concepción como multidimensional empezó a tomar importancia hasta convertirse en el enfoque dominante.

De la revisión de la literatura también se deduce que son dos los grupos de autores, y por tanto, modelos de compromiso organizativo que se pueden considerar como principales referentes. En un primer momento destaca el modelo de Porter *et al.* (1974, 1979, 1982) que, aunque al definir el compromiso hacían referencia a tres dimensiones, trataron al constructo como unidimensional. Definieron la escala OCQ que debido a sus buenas propiedades psicométricas dominó la literatura desde principios de los 70 a finales de los 80, pero que acabó siendo blanco de críticas principalmente por falta de homogeneidad y por reflejar más las intenciones de posibles comportamientos que las actitudes. No sólo por estas críticas sino por el avance conceptual que suponía, la concepción multidimensional se afianzó. De entre todas las propuestas, la aproximación tridimensional desarrollada por (Allen y Meyer, 1990) no sólo es la que más investigación ha generado y mayor soporte ha recibido, sino que también es la más ampliamente aceptada en nuestros días. Por estos motivos se consideró imprescindible hacer un análisis profundidad de este modelo. Tras dicho análisis, se ha podido constatar que, pese a ser el más ampliamente aceptado por la comunidad científica, en la actualidad está siendo cuestionado inclusive por los propios autores. Los principales problemas se asocian a un posible solapamiento entre las dimensiones afectiva y normativa, y a la ambigüedad conceptual de la dimensión de continuidad. Con el fin de mejorar en la diferenciación entre el compromiso afectivo y el normativo, los propios autores del modelo

revisaron sus escalas (véase su publicación de 1996) aunque no se obtuvo el efecto deseado. De hecho, el debate actual, se centra en la necesidad de clarificar la propia definición de estas dos dimensiones pues existe redundancia conceptual –ambas escalas mezclan sentimientos con racionalidad-, apelando al carácter voluntario del compromiso. En cuanto a la ambigüedad del compromiso de continuidad, pese a que su medida mejora al distinguir entre sus dos dimensiones (coste de abandono y bajas expectativas), la duda subyace en su propia definición. ¿Se puede considerar compromiso al hecho de que una persona permanezca en la organización porque no tiene otras ofertas? ¿Hasta qué punto este compromiso es voluntario?

El propósito principal de este trabajo ha sido mostrar la evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo -basándonos en las principales aportaciones-, ya que únicamente entendiendo dicha evolución se puede llegar a comprender el estado del debate actual. Sin duda, una proposición irrefutable es que con el paso de los años se ha ganado en calidad de explicación. No obstante, a pesar de la contribución evolutiva de los diferentes autores, aún queda mucho por hacer sobre todo en lo que concierne a la diferenciación de las dimensiones afectiva y normativa, así como a la conceptualización de la dimensión de continuidad.

6. BIBLIOGRAFÍA

Akhtar, S. y Tan, D. (1994): “Reassessing and reconceptualizing the multidimensional nature of organizational commitment”, *Psychological Reports*, Vol. 75, December, pp. 1379-1390.

Allen, N.J. (2003): “Examining organizational commitment in China”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, pp. 511-515.

Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1990): “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18.

Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1996): “Affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, pp. 252-276.

Angle, H.L. y Lawson, M.B. (1993): “Changes in affective and continuance commitment in times of relocation”, *Journal of Business Research*, Vol. 26, pp. 3-15.

Angle, H. y Perry, J. (1981): “An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 27, pp. 1-14.

Ashman, I. y Winstanley, D. (2006): “The ethics of organizational commitment”, *Business Ethics: A European Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 142-153.

Bar-Hayim, A. y Berman, G.S. (1992): “The dimensions of organizational commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, pp. 379-387.

- Bayona, C.; Goñi, S. y Madorran, C. (2000): “Compromiso organizacional: Implicaciones para la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 9, No. 1, pp. 139-149.
- Beck, K. y Wilson, C. (2000): “Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 114-136.
- Becker, T.E. y Billings, R.S. (1993): “Profiles of commitment: An empirical test”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, pp. 177-190.
- Bergman, M.E. (2006): “The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 645-663.
- Blau, G.J. (1985): “The measurement and prediction of career commitment”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, pp. 277-288.
- Blau, G.J. y Boal, K.R. (1987): “Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism”, *Academy of Management Review*, Vol. 12, pp. 288-300.
- Bozeman, D.P. y Perrewé, P.L. (2001): “The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire- turnover cognitions relationships”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 161-173.
- Buchanan, B. (1974): “Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, pp. 533-546.
- Caldwell, D.F.; Chatman, J.A. y O'Reilly, C.A. (1990): “Building organizational commitment: A multi-firm study”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 245-261.
- Chen, Z.X. y Francesco, A.M. (2003): “The relationship between the three components of commitment and employee performance in China”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, pp. 490-510.
- Cohen, A. (2003): *Multiple commitments at work: An integrative approach*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum.
- Cohen, A. (2007): “Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, DOI: 101016/j.hrmr.2007.05.001.
- Cohen, A. y Gattiker, U.E. (1992): “An empirical assessment of organizational commitment using the side-bet theory approach”, *Industrial Relations (Relations Industrielles)*, Vol. 47, No. 3, pp. 439-461.

- Cohen, A. y Kirschmeyer, C. (1995): "A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and non-work participation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46, pp. 189-202.
- Commeiras, N. y Fournier, C. (2001): "Critical evaluation of Porter *et al.*'s organizational commitment questionnaire: Implications for researchers", *Journal of Personal Selling & Sale Management*, Vol. 21, pp. 239-245.
- Cooper-Hakim, A. y Viswesvaran, C. (2005): "The construct of work commitment: Testing an integrative framework", *Psychological Bulletin*, Vol. 131, pp. 241-259.
- Dunham, R.B.; Grube, J.A. and Castaneda, M.B. (1994): "Organizational commitment: the utility of an integrative definition", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, pp. 370-380.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007): *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes?*, XXI Congreso Anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 6-8 de junio, Universidad Rey Juan Carlos –Madrid.
- González, T.F. y Guillén, M. (2008): "Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of 'Normative Commitment'", *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, pp. 401-414.
- Hackett, R.D.; Bycio, P. y Hausdorf, P.A. (1994): "Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 15-23.
- Harrison, J.K. y Hubbard, R. (1998): "Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 138, No. 5, pp. 609-623.
- Herscovitch, L. y Meyer, J.P. (2002): "Commitment to organizational change: extension of a three-component model", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 474-487.
- Iverson, S. (1999): "An event history analysis of employee turnover: the case of hospital employees in Australia", *Human Resource Management Review*, Vol. 9, pp. 397-418.
- Iverson, R.D. y Buttigieg, D.M. (1999): "Affective, Normative and Continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?", *Journal of Management Studies*, Vol. 36, No. 3, pp. 307-333.
- Iverson, R.D. y Roy, P. (1994): "A causal model of behavioral commitment: evidence from a study of Australian blue-collar employees", *Journal of Management*, Vol. 20, No.1, pp. 15-41.

Jaros, S.J.; Jermier, J.M.; Koehler, J.W. and Sincich, T. (1993): "Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process", *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 5, pp. 951-995.

Jaros, S.J. (1997): "An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51, pp. 319-337.

Johnson, R.E. y Chang, C.H. (2006): "'I' is to continuance as 'we' is to affective: the relevance of the self-concept for organizational commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 549-570.

Kelman; H.C. (1958): "Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change", *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 2, pp. 51-60.

Lee, K.S. y Gao, T. (2005): "Studying organizational commitment with the OCQ in the Korean retail context: Its dimensionality and relationships with satisfaction and work outcomes", *International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, Vol. 15, No. 4, pp. 375-399.

Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990): "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194.

Mayer, R.C. y Schoorman, F.C. (1992): "Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No.3, pp. 671-684.

McDonald, D.J. y Makin, P.J. (2000): "The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 2, pp. 84-91.

McElroy, J.C. (2001): "Managing workplace commitment by putting people first", *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 327-335.

McGee, G.W. y Ford, R.C. (1987): "Two (or more?) dimensions of organizational commitment: re-examination of the affective and continuance commitment scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 4, pp. 638-642.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1984): "Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 372-378.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-89.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997): *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, Newbury Park (CA), Sage.

Meyer, J.P.; Allen, N.J. y Gallyaly, 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*, Vol. 75, No. 6, pp. 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*, Vol. 78, pp. 538-551.

Meyer, J.P.; Becker, T.E. y Vandenbergue, C. (2004): "Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, pp. 991-1007.

Meyer, J.P. y Herscovitch, L. (2001): "Commitment in the workplace: Toward a general model", *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp.299-326.

Meyer, J.P.; Stanley, D.J.; Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002): "Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52.

Morrow, P.C. (1993): "The theory and measurement of work commitment", *Monographs in Organizational Behaviour and Industrial Relations*, Vol. 15, Greenwich, CT, JAI Press.

Mowday, R.T. (1998): "Reflections on the study and relevance of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 8, No. 4, pp. 387 – 401.

Mowday, R.T.; Steers, R.M. y Porter, L. (1979): "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 224-247.

Mowday, R.T.; Porter, L. and Steers, R.M. (1982): *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Nueva York, Academic Press.

O'Reilly, C. y Caldwell, D. (1981): "The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, pp. 597-616.

O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986): "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalisation on pro-social behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 492-499.

Penley, L.E. y Gould, S. (1988): "Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9, pp. 43-59.

Porter, L.W.; Crampon, W.J. y Smith, F.J. (1976): "Organizational commitment and managerial turnover: a longitudinal study", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 15, pp. 87-89.

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*, Vol. 59, pp. 603-609.

Porter, L.W.; Steers, R.M. y Mowday, R.T. (2005): "Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations". En, K.G. Smith y M.A. Hitt, *Great Minds in Management. The process of theory development*, pp. 171-189, Nueva York, Oxford University Press.

Powell, D.M. y Meyer, J.P. (2004): "Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 157-177.

Reichers, A. (1985): "A review and re-conceptualization of organizational commitment", *Academy of Robbins*, S.P. (2004): *Comportamiento Organizacional*, 10ª ed., México, Prentice-Hall.

Management Review, Vol. 10, No. 3, pp. 465-476.

Shore, L.M. y Wayne, S.J. (1993): "Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 5, pp. 774-780.

Somers, M. (1995): "Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and indirect effects", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, pp. 49-58.

Steers, R. (1977): "Antecedents and outcomes of organizational effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 40-56.

Swales, S. (2002): "Organizational commitment: a critique of the construct and measures", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, No. 2, pp. 155-178.

Tetrick, L.E. y Farkas, A. (1988): "A longitudinal examination of the dimensionality and stability of the OCQ", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 48, Autumn, pp. 723-735.

Vanderberg, R.J.; Self, R.M. y Sep. J.H. (1994): "A critical examination of the internalization, identification, and compliance commitment measures", *Journal of Management*, Vol. 20, pp. 123-140.

Vandenbergue, C.; Stinglhamber, F.; Bentein, K. y Delhaise, T. (2001): "An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe", *Journal of Cross cultural psychology*, Vol. 32, pp. 322-347.

Wiener, Y. (1982): "Commitment in organizations: a normative view", *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 418-428.