



**Compromís Organitzatiu,
Intenció de Romandre i
Comportament Ciutadà Organitzatiu
dels individus que tenen dues
ocupacions simultànies**

*Departament d'Organització d'Empreses
Universitat Politècnica de Catalunya*

Joan Llobet Dalmases

Tesi Doctoral

Per obtenir el títol de:

Doctor per la Universitat Politècnica de Catalunya

Juliol 2015

**Compromís Organitzatiu,
Intenció de Romandre i
Comportament Ciutadà Organitzatiu
dels individus que tenen dues
ocupacions simultànies**

Joan Llobet Dalmases

Directors de la Tesi:

Dr. Pep Simó

Dra. M. Àngels Fitó

Agraïments

L'ajuda rebuda per part del Dr. Pep Simó i la Dra. Ma Àngels Fitó, per a realització d'aquesta tesi és inestimable, sense la qual la seva consecució no hauria estat possible. És per aquest motiu que els agraeixo profundament el seu recolzament, motivació, orientació, seguiment i supervisió. Ha estat una gran oportunitat per aprendre de la seva expertesa en investigació.

Agraeixo a l'Equip Editorial així com als revisors anònims de la revista *Intangible Capital*, per les millores proposades en els processos de revisió de l'article finalment publicat "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Stay: Literature Review", Llobet, J; Fitó, M Àngels (2013), 9(4) 1068 – 1079 ISSN: 1697 – 9818.

M'agradaria agrair a l'Organització i al Comitè Avaluador del First UOC International Research Symposium, celebrat el 18 de desembre de 2013 l'acceptació, per a la seva exposició com a pòster científic, el document "Contingent workforce, organizational commitment and job satisfaction: the case of UOC associated teachers", així com a la comunitat acadèmica assistent en la discussió dels resultats aportats.

Faig extensiu el meu agraïment a l'Organització i al Comitè Avaluador del II Workshop in Business, Economics and e-Learning (BEeL 2014) celebrat el 24 d'octubre de 2014 per haver acceptat per a la seva presentació, la comunicació científica "Anàlisi descriptiva del compromís organitzatiu del professorat UOC".

Contingut

Contingut	7
Figures	11
Taules.....	13
Abstract	16
1 Introducció.....	19
1.1 Visió General.....	19
1.2 Objectiu de la Tesi.....	21
1.3 Metodologia	23
1.4 Originalitat del treball.....	24
1.5 Contingut del Document	24
2 Treball Contingent, Compromís Organitzatiu i Satisfacció Laboral: Revisió, discussió i agenda de recerca	27
2.1 Introducció.....	29
2.2 Marc teòric: Compromís Organitzatiu i Satisfacció Laboral	30

2.3	Discussió i línies futures	36
2.4	Conclusions i implicacions pràctiques	40
3	Traducció i Validació al Català de les Escales de Mesura del Compromís Organitzatiu, Intenció de Romandre a l'Organització i Comportament Ciutadà Organitzatiu.....	41
3.1	Introducció.....	43
3.2	Metodologia	44
3.2.1	Mesures	44
3.2.2	Traducció del qüestionari	45
3.2.3	Disseny del qüestionari.....	48
3.2.4	Anàlisi de les dades.....	49
3.3	Estudi	51
3.3.1	Mostra.....	51
3.3.2	Resultats	54
3.4	Discussió	63
3.5	Conclusions.....	64

4	Influència del compromís organitzatiu sobre la intenció de romandre i comportament organitzatiu en un entorn de treball contingent: individus amb dues ocupacions simultànies	66
4.1	Introducció.....	68
4.2	Marc Teòric	70
4.2.1	Compromís Organitzatiu (OC).....	70
4.2.2	Comportament Ciutadà Organitzatiu (OCB).....	72
4.2.3	Intenció de Romandre (IS)	72
4.2.4	Treballadors amb dues ocupacions	73
4.3	Hipòtesis	82
4.4	Metodologia	88
4.4.1	Mostra i recopilació de dades.....	88
4.4.2	Mesures.....	89
4.5	Resultats	91
4.5.1	Anàlisi de validesa.....	91
4.5.2	Estadístics descriptius	93
4.5.3	Avaluació del model.....	94
4.6	Discussió	97

4.7	Conclusions.....	103
5	Anàlisi estadística descriptiva del Compromís Organitzatiu, Intenció de Romandre i Comportament Ciutadà del professorat a temps parcial	109
5.1	Introducció.....	111
5.2	La figura del professor universitari a temps parcial en la literatura	114
5.3	Mètode	117
5.4	Resultats	118
5.5	Discussió	132
5.6	Conclusions.....	135
6	Conclusions, implicacions pràctiques i futura recerca	139
6.1	Conclusions.....	139
6.2	Implicacions pràctiques	146
6.3	Futura recerca	147
	Nomenclatura.....	149
	Apèndix	151
	Referències.....	159

Figures

Figura 1 – El Model Causal (Currivan, 1999).....	31
Figura 2 – Constructe Multidimensional de Compromís Organitzatiu (Meyer et al., 2004)	34
Figura 3 – Constructe Multidimensional de Compromís Organitzatiu (Meyer et al., 2004), incorporant les aportacions de Powell i Meyer (2004)	34
Figura 4 – Model de tres components (Meyer et al., 2002).....	35
Figura 5 – Estructura del qüestionari	49
Figura 6 – Gràfics de sedimentació per OC ocupació principal i secundària.....	58
Figura 7 – Gràfics de sedimentació per IS ocupació principal i secundària.....	59
Figura 8 – Gràfics de sedimentació per OCB ocupació principal i secundària	60
Figura 9 – Model OC _a – OC _b	88
Figura 10 – Model SEM a avaluar: Visualització gràfica d'AMOS	95
Figura 11 – Model formulat, amb les càrregues entre variables	97
Figura 12 – Model formulat, amb les càrregues entre variables que són significatives .	103
Figura 13 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció del gènere.....	121
Figura 14 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de l'edat.....	122
Figura 15 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció dels anys col·laborant amb la universitat.....	124
Figura 16 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de les hores reals dedicades a la tasca de consultor	125
Figura 17 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció del pes econòmic.....	126

Figura 18 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de la intenció de fer carrera acadèmica..... 127

Taules

Taula 1 – Evolució del Treball Contingent (EUROSTAT 2014)	37
Taula 2 – Traducció escala Compromís Afectiu revisada (Meyer et al., 1993)	46
Taula 3 – Traducció escala de <i>CCHiSac</i> (Powell & Meyer, 2004).....	47
Taula 4 – Traducció escala de <i>CCLoAlt</i> (Powell & Meyer, 2004)	47
Taula 5 – Traducció escala del compromís normatiu revisada (Meyer <i>et al.</i> , 1993)	48
Taula 6 – Traducció escala intenció de romandre (Gellatly et al., 2006)	48
Taula 7 – Traducció escala comportament ciutadà organitzatiu (Choi, 2007).....	48
Taula 8 – Estadístics de les variables demogràfiques de la mostra.....	54
Taula 9 – Valors alfa de Cronbach per al qüestionari.....	55
Taula 10 – Test KMO i Test d’esfericitat de Bartlett (OC).....	56
Taula 11 – Anàlisi de components principals OC ocupació principal i secundària.....	56
Taula 12 – Anàlisi de components principals amb rotació Varimax per OC ocupació principal i secundària	57
Taula 13 – Test KMO i Test d’esfericitat de Bartlett (IS).....	58
Taula 14 – Anàlisi de components principals IS ocupació principal i secundària.....	59
Taula 15 – Test KMO i Test d’esfericitat de Bartlett (OCB)	59
Taula 16 – Anàlisi de components principals OCB ocupació principal i secundària.....	60
Taula 17 – Estadístics de fiabilitat per OC, IS i OCB per a la primera i segona ocupació ..	61
Taula 18 – Anàlisi confirmatòria per OC per a la primera ocupació.....	62
Taula 19 – Anàlisi confirmatòria per OC per a la segona ocupació	62
Taula 20 – Validesa Convergent del model	92
Taula 21 – Validesa discriminant del model	93

Taula 22 – Resultats del coeficient de correlació de Pearson, mitjana i desviació estàndard per a la primera (a) i la segona (b) ocupació.....	94
Taula 23 – Estadístics de la bondat de l’ajust per al model especificat	96
Taula 24 – Mitjana, mediana i desviació estàndard sense segmentar la mostra	120
Taula 25 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció del gènere.....	121
Taula 26 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de l’edat.....	122
Taula 27 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció dels anys col·laborant amb la universitat	123
Taula 28 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de les hores reals dedicades a la tasca de consultor	125
Taula 29 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció del pes econòmic.....	126
Taula 30 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de la intenció de realitzar carrera acadèmica	127
Taula 31 – Mitjana i desviació estàndard de l’edat en funció del gènere.....	128
Taula 32 – Mitjana i desviació estàndard dels anys col·laborant amb la universitat en funció del gènere	129
Taula 33 – Mitjana i desviació estàndard de les hores de dedicació la tasca docent en funció del gènere	130
Taula 34 – Mitjana i desviació estàndard del pes econòmic del sou com a col·laborador docent en funció del gènere.....	131

Abstract

This thesis carries out a theoretical and empirical study on the relationship between the organizational commitment (OC), the intention to stay (IS) and the organizational citizenship behavior (OCB) of individuals with two concurrent jobs (a main job and a second job). Organizational commitment (OC) was studied as a multidimensional construct (with four dimensions: AC, CCHiSac, CCLoAlt and NC). The main objective was to study how organizational commitment in the main job (OC) influences the intention to stay (IS) results and also organizational citizenship behavior (OCB) in both the main and in the second job. These constructs (OC, IS, and OCB) were tested in an environment of Catalan-speaking university part-time professors. This thesis is divided into six chapters:

The first chapter is an introduction. It identifies the concept of contingent work, organizational commitment (OC), intention to stay (IS) and organizational citizenship behavior (OCB) as the main areas of interest for this research. A brief summary is given of past scientific studies carried out on these concepts. In addition the objectives and specific purpose of each chapter are presented.

Chapter two presents the study to be carried out and discusses the relationship between organizational commitment (OC), intention to stay (IS) and organizational citizenship behavior (OCB) as well as the different dimensions which form the multidimensional construct of organizational commitment (OC). A literature search is completed with the

aim of understanding these concepts and how they interact. Although there is a substantial amount of research regarding organizational commitment (OC), intention to stay (IS) and organizational citizenship behavior (OCB), this is always within a traditional environment (i.e. Full-time, long-term employment). However, very little research exists examining organizational commitment in an environment of pluri-activity. Some critical analysis of the previous theoretical and empirical studies is carried out and areas for future research are suggested.

The third chapter translates the OC (Meyer et al., 1993; Powell and Meyer, 2004), IS (Gellatly et al., 2006) and OCB (Choi, 2007) measurement scales from English to Catalan, using the technique of back – translation. The validity and reliability of a sample group of associate professors in simultaneous employment is demonstrated. The results validate the unidimensional construct of IS and OCB in addition to the multidimensional construct of OC, which is compromised of four factors: affective commitment (AC); perceived sacrifice of investments associated with leaving the organization (CCHiSac); commitment due to a lack of alternative employment opportunities (CCLoAlt) and normative commitment (NC). The results show appropriate psychometric results and provide preliminary validity for the Catalan version of the OC, IS and OCB constructs.

In the fourth chapter the research model for this thesis is proposed as well as the hypothesis it tests. To verify the model, two tests are performed to show convergent and discriminant validity. To verify the hypothesis, a beta test with structural equation models is used. Results do not support all the hypotheses posited, but show that it is necessary to consider all dimensions of the OC construct to explain IS and OCB in this sample. The results are important as the majority of previous research has not taken simultaneous employment into account.

The fifth chapter defines a theoretical framework showing the part-time teaching figure (e.g. consultant, associate) followed by a descriptive analysis of part-time teachers, considering only their second job as a teaching consultant.

The conclusions of this thesis are presented in the final chapter in addition to the practical implications and suggestions for future research.

Introducció

1.1 Visió General

Un dels objectius més importants del departament de direcció persones de totes les organitzacions, és conèixer en profunditat els seus empleats, per tal de poder dissenyar i aplicar polítiques adequades que permetin optimitzar l'eficiència de l'organització a la qual pertanyen. Actualment el context on les organitzacions desenvolupen la seva activitat, es caracteritza per la incertesa i la interdependència. Per tant, és desitjable per part de les organitzacions saber el nivell de compromís organitzatiu que tenen els seus empleats.

Tradicionalment la literatura en comportament organitzatiu ha estudiat les principals variables que determinen les actituds i comportaments dels seus membres fonamentat en un entorn laboral clàssic, on els treballadors gaudeixen de certa estabilitat laboral i no comparteixen més d'una ocupació a la vegada. En base a aquestes investigacions s'ha descrit una sòlida evolució dels models teòrics de compromís organitzatiu, fins arribar als que actualment condicionen les pràctiques i polítiques en els departaments de persones de la gran majoria d'organitzacions.

Harel i Tzafrir (1999), posen de manifest que les organitzacions avui en dia, es desenvolupen en un entorn dinàmic i complex, i per tant la millora en els resultats de les organitzacions ha de tenir com a base una gestió eficient dels recursos estratègics. Un d'aquests recursos estratègics són les persones. Per tant és de vital importància que les empreses es centrin en identificar i garantir polítiques que permetin millorar el compromís organitzatiu de l'empleat envers la seva organització.

En l'àmbit de les persones, dins de la perspectiva contingent de la teoria del comportament humà, l'assumpció bàsica rau en que diferents estratègies requereixen de diferents comportaments, actituds i habilitats dels treballadors (Schuler, 1987). Segons aquesta teoria per tant, les pràctiques de recursos humans tindran un efecte directe sobre el comportament dels empleats, el que es traduirà en resultats organitzatius (Huselid, 1995; Guest, 1997; Applelbaum et al., 2000).

Aquest entorn dinàmic i complex, promou un increment cada vegada més substancial en les societats occidentals de nous perfils de carrera professional (Simo et al., 2010; Enache et. al, 2011), i la proliferació d'una major força de treball contingent, entès com la capacitat d'adaptació de l'estructura organitzativa que pretén que la quantitat i qualitat de la mà d'obra s'adapti a les necessitats de l'organització en cada moment (Martín et al., 2007). En aquest sentit, des de fa dues dècades, l'ocupació a temps parcial ha anat guanyant en importància (Connelly i Gallagher, 2004; Feldman, 1990), tot i amb això es tracta d'un col·lectiu que històricament ha estat oblidat pels investigadors i que des de fa anys ja anunciaven Rotchford i Roberts (1982).

Donada l'escassetat comparativament parlant, d'investigacions que explorin aquests profunds canvis socials en aquest àmbit, fa que en aquesta tesi s'analitzi i es discuteixi la necessitat de replantejar metodològicament les investigacions fonamentades en aquests models, per analitzar si les actuals teories són suficientment robustes i generalitzables, de manera que permetin consolidar la seva vigència.

1.2 Objectiu de la Tesi

S'observa que una part important d'aquests empleats a temps parcial tenen dues ocupacions simultànies, aquest és un fet molt habitual en el cas dels professors universitaris a temps parcial (Umbach, 2007). Tot i que hi ha varis estudis que han analitzat les diferències en l'actitud en el treball entre ocupacions a temps parcial i a jornada completa (Simo et al., 2008), hi ha poca literatura que hagi analitzat de forma específica el col·lectiu d'empleats amb dues ocupacions simultànies (Zickar et al., 2004).

Per tant, es realitza l'anàlisi i estudi d'aquest tipus de col·lectiu d'empleats amb dues ocupacions a la vegada. La mostra objectiu que es proposa per a fer l'estudi empíric, es centra en el col·lectiu docent que presta els seus serveis a temps parcial a la universitat, concretament en la figura del professor associat. Aquest tipus de professor universitari, s'ajusta a un perfil de treballadors contractats directament per la universitat, per un temps determinat, que l'accepten de forma voluntària i que aquesta ocupació es de tipus secundari (tant a nivell de temps com d'ingressos). En aquest cas els individus de la mostra tindran en comú la mateixa activitat secundària: prestar els seus serveis a temps parcial i de forma voluntària com a docent en la universitat.

L'ocupació secundària per tant, suposa un complement per al treballador en relació a la seva ocupació principal (Owen, 1978; Ronen, 1984). Aquesta és una de les característiques principals del professorat universitari a temps parcial, col·lectiu significatiu en la major part de les universitats de tot el món. Recerques recents suggereixen que un elevat nombre de professors contractats a temps parcial pot tenir conseqüències negatives en la qualitat docent, la cohesió curricular, i en els resultats del procés d'aprenentatge dels estudiants, a més de les dificultats associades a una possible major rotació de personal (Benjamin, 2003; Cross i Goldenberg, 2003; Elman, 2003; Umbach, 2007). En aquest sentit, seguint els models clàssics de compromís organitzatiu i satisfacció en el treball (Mathieu, 1991; Meyer i Allen, 1991; Currivan, 1999), els professors a temps parcial haurien de presentar menor compromís organitzatiu i/o una menor satisfacció en el treball secundari. En sentit contrari però, la investigació portada a terme per Simo et al. (2008), ens ofereix resultats contradictoris respecte a les altres investigacions, no podent validar aquestes hipòtesis.

Simo et al. (2008) recomanen estudiar si el compromís organitzatiu i la satisfacció amb el treball de l'ocupació principal, afecta al seu compromís organitzatiu i satisfacció amb l'ocupació en la universitat. Per tant és necessari continuar investigant aquest fenomen donada la importància d'aquest tipus de col·lectiu en les plantilles de les universitats i d'altres tipus organitzacions.

Per tant, la present investigació es centra en l'estudi del compromís organitzatiu (OC) en el col·lectiu de professorat consultor (figura assimilable al professor associat de la universitat pública) de la Universitat Oberta de Catalunya, en cada una de les seves dues ocupacions, i en relació als outputs comportament ciutadà (OCB) i intenció de romandre (IS).

1.3 Metodologia

Per portar a terme aquesta recerca, s'han utilitzat diferents escales de mesura validades i traduïdes a la llengua catalana. La traducció al català s'ha fet de la versió anglesa, de les escales de mesura del Qüestionari del Compromís Organitzatiu (OCQ) de Meyer et al (1993) i Powell i Meyer (2004), del constructe Comportament Ciutadà (Choi, 2007) i de la Intenció de Romandre (Gellatly et al., 2006). La tècnica que s'ha utilitzat per fer la traducció és la traducció inversa (back – translation). Els ítems dels qüestionari han estat mesurats amb una escala de Likert de cinc punts. S'ha portat a terme l'estudi sobre els professors consultors de la UOC (1.572), amb la participació de 372 individus (23,66%). La consistència interna del qüestionari s'ha constatat amb el coeficient alfa de Cronbach. La validesa del constructe s'ha portat a terme mitjançant l'anàlisi factorial exploratòria i confirmatori.

S'han formulat i provat quatre models, els quals tenen en compte la diversitat de les dimensions i formes del compromís organitzatiu. Aquests models s'han proposat amb la finalitat d'examinar i adquirir una millor coneixença dels mecanismes a través dels quals les dimensions del comportament organitzatiu influencien els resultats comportament ciutadà i intenció de romandre, creuant les influències entre la primera i la segona ocupació. Per validar aquestes relacions s'ha utilitzat el mètode dels models d'equacions estructurals (SEM) a través d'un qüestionari enviat a 1.572 professors consultors de la UOC. Per verificar que els models proposats s'ajusten a la validesa del constructe, s'ha tingut en compte la validació convergent i discriminant. Per provar les hipòtesis plantejades, s'han utilitzat la significació dels pesos de regressió a través d'un sistema d'equacions estructurals.

Finalment s'ha portat a terme una anàlisi descriptiva de la mostra en relació a la seva segona ocupació observant les tendències en el seu comportament, tenint en compte que es tracta d'una segona ocupació.

1.4 Originalitat del treball

Actualment existeixen poques investigacions i aportacions científiques que hagin tingut en compte l'augment del treball contingent, i més concretament de la pluriocupació, ja sigui des de la perspectiva empírica o teòrica. La principal contribució d'aquesta tesi és l'estudi dels conceptes de compromís organitzatiu (OC), intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB) en individus que porten a terme dues ocupacions a la vegada (una de principal i una altra de secundària).

Tanmateix, no hi ha una versió científica en català de les escales de mesura, camp en el que contribueix aquesta tesi. Fet que permetrà aprofundir en l'estudi de la dinàmica del compromís organitzatiu d'aquest col·lectiu, a més de constatar si manté la seva consistència en una cultura diferent de l'anglosaxona.

1.5 Contingut del Document

La present tesi està formada per sis capítols, estructurats de la següent manera:

-
1. En el primer capítol, es porta a terme un estudi de la literatura amb la finalitat d'introduir els conceptes que sustenten aquesta tesi i que motiven aquesta investigació.
 2. En el segon capítol, es porta a terme una extensa recerca bibliogràfica sobre els constructes compromís organitzatiu, satisfacció laboral, intenció de romandre i comportament ciutadà. Es donen les definicions, dimensions i els resultats esperats dels constructes. S'analitzen les relacions que cada dimensió del compromís organitzatiu té amb els resultats, intenció de romandre i comportament ciutadà. També s'analitzen les crítiques rebudes en investigacions prèvies, i s'assenyalen les línies futures d'investigació.
 3. Degut a que no hi ha una validació científica al català del qüestionari utilitzat, la intenció del tercer capítol és examinar i ampliar la validesa d'aquest en la població de parla catalana. La validació del constructe es porta a terme mitjançant l'anàlisi factorial exploratòria i confirmatòria.
 4. En el quart capítol es proposen i proven varis models que relacionen el compromís organitzatiu amb els outputs intenció de romandre i comportament ciutadà, en relació a cada ocupació i com interactuen entre ells. Aquests models són proposats per investigar i entendre millor els mecanismes a través dels quals les dimensions del compromís organitzatiu de la primera ocupació influeixen en els outputs de la segona i, com les dimensions del compromís organitzatiu de la segona ocupació influeixen els outputs de la primera. Per verificar que els models estudiats presenten una adequada validesa s'ha tingut en compte: la validesa convergent i discriminant. Les hipòtesis s'han contrastat amb el coeficient de significació beta resultant del model d'equacions estructurals executat.
 5. En el cinquè capítol es porta a terme una anàlisi estadística descriptiva de la mostra corresponent al professor consultor de la UOC, amb l'objectiu

d'identificar el grau de compromís organitzatiu del professorat consultor envers la UOC. En l'estudi s'observa un alt compromís organitzatiu per aquest col·lectiu obtenint diferents intensitats en els resultats quan aquests es posen en funció del gènere, origen professional, antiguitat professional, entre d'altres.

6. En el darrer capítol es presenten les conclusions generades per aquesta tesi, així com les possibles implicacions pràctiques i línies futures de recerca.

Treball Contingent, Compromís Organitzatiu i Satisfacció Laboral: Revisió, discussió i agenda de recerca

Resum

En aquest capítol s'analitza el marc teòric existent del compromís organitzatiu i la satisfacció laboral, tenint en compte les actuals condicions laborals, i els canvis socials i econòmics que s'estan produint en la majoria dels països occidentals. L'anàlisi i discussió suggereixen la necessitat de portar a terme noves línies d'investigació, per determinar si els models existents de compromís organitzatiu són apropiats. Primer es porta a terme una sintètica revisió de la literatura clàssica i dels paradigmes predominants a través d'una revisió exhaustiva de la literatura científica sobre el compromís organitzatiu que ha donat peu a la seva evolució. Tot seguit s'analitza l'evidència de mantenir la seva evolució, a la llum dels actuals canvis, i s'expliquen les necessitats futures des d'un punt de vista teòric. Les implicacions pràctiques dependran del

desenvolupament de futures investigacions. Actualment, hi ha molt poques investigacions i contribucions teòriques que hagin tingut en compte l'augment del treball contingent, i la pluriocupació més específicament, ja sigui des d'una perspectiva empírica o com una crítica teòrica dels models de comportament organitzatiu existents. La naturalesa d'aquest capítol és originar un debat científic en relació amb els models exposats i degudament justificats, analitzant les seves possibles implicacions pràctiques.

2.1 Introducció

Tradicionalment la literatura en comportament organitzatiu ha estudiat les principals variables que determinen les actituds i comportaments dels seus membres fonamentats en un entorn laboral clàssic on els treballadors tenen una certa estabilitat laboral i no porten a terme més d'una ocupació a la vegada. En base a aquestes investigacions s'ha anat formant una sòlida evolució dels models teòrics de compromís organitzatiu fins arribar als que actualment condicionen les pràctiques i les polítiques portades a terme pels departaments de personal de la majoria d'empreses.

L'increment cada vegada més important en les societats occidentals del nous perfils de carrera professional (Simo et al., 2010; Enache et al., 2011) i la proliferació d'una major força contingent (Martin et al., 2007), així com l'escassetat comparativament parlant, d'investigadors que explorin aquests profunds canvis socials en el compromís organitzatiu i la satisfacció laboral, fa que en aquest capítol s'analitzi i discuteixi la necessitat de replantejar metodològicament les investigacions fonamentades en aquests models clàssics, per poder analitzar si aquestes teories són suficientment robustes i generalitzables, de manera que permeti consolidar la seva vigència.

En aquest capítol, en primer lloc s'analitzarà el marc teòric del compromís organitzatiu i satisfacció laboral, com un dels models més acceptats en la literatura actual. Seguidament en la discussió, s'exposen els canvis laborals i socials que s'estan produint en molts països occidentals, posant en dubte si davant d'aquests canvis els models clàssics poden seguir vigents. Tot això conclou amb la necessitat de que la comunitat científica obri noves línies d'investigació en aquesta direcció i provoquin un profund

debat de la actual situació, ja que hipotètiques variacions en els models de compromís organitzatiu afectarien a moltes organitzacions en les seves actuals polítiques d'organització del treball.

2.2 Marc teòric: Compromís Organitzatiu i Satisfacció Laboral

El compromís organitzatiu (Organizational Commitment, OC) i en paral·lel la satisfacció laboral (Job Satisfaction, JS) són dos dels constructes més recurrents en la literatura científica sobre organització del treball. Tradicionalment s'han associat als comportaments desitjats i indesitjats per les persones que interactuen dins d'un sistema organitzatiu. Durant anys els models teòrics han anat evolucionant (Meyer et al., 2002) a mesura que eren testats empíricament. Però més enllà del tractament per separat d'aquests, que ho analitzarem més endavant, un punt clau d'inflexió ha estat que es tractessin de forma conjunta. Això ha portat a una anàlisi en profunditat tant pel costat dels antecedents (e.g., satisfacció amb els ingressos), les conseqüències (e.g., comportament ciutadà organitzatiu), o les correlacions (e.g., satisfacció laboral) (Meyer et al., 2002).

El model conjunt, compromís i satisfacció (figura 1), tradicionalment s'ha considerat correlacionat i, tot i que les investigacions longitudinals han intentat determinar si un pot ser causa de l'altra, fins a dia d'avui no s'han trobat resultats sòlids i significatius en aquesta direcció. Currivan (1999) va portar a terme una ambiciosa investigació on assumint la visió dominant fins a dia d'avui, és a dir que la satisfacció en el treball és causa de major compromís organitzatiu, va plantejar quatre possibles models causals:

1. la satisfacció es produeix primer que el compromís
2. el compromís es produeix primer que la satisfacció
3. el compromís i la satisfacció tenen una relació recíproca
4. la satisfacció i el compromís no tenen una relació significativa

Els resultats obtinguts no van poder determinar de forma significativa la causalitat en cap de les quatre opcions. Per tant s'ha seguit amb la visió de que tots dos es retroalimenten obtenint altes correlacions en els models transversals, és a dir, seguint la teoria de la unió afectiva (Affective Attachments Theory) (Lowler, 1992), el compromís organitzatiu i la satisfacció laboral estan correlacionats, ja que les emocions positives més immediates com la satisfacció, provocaran actituds afiliatives més duradores com pot ser el compromís organitzatiu. Exemples d'aquesta influència els trobem en múltiples investigacions (Bluedorn, 1982; Iverson, 1992; Lincoln i Kalleberg, 1985, 1990; Mowday et al., 1982; Mueller et al., 1994; Wallace, 1995; Williams i Hazer, 1986).

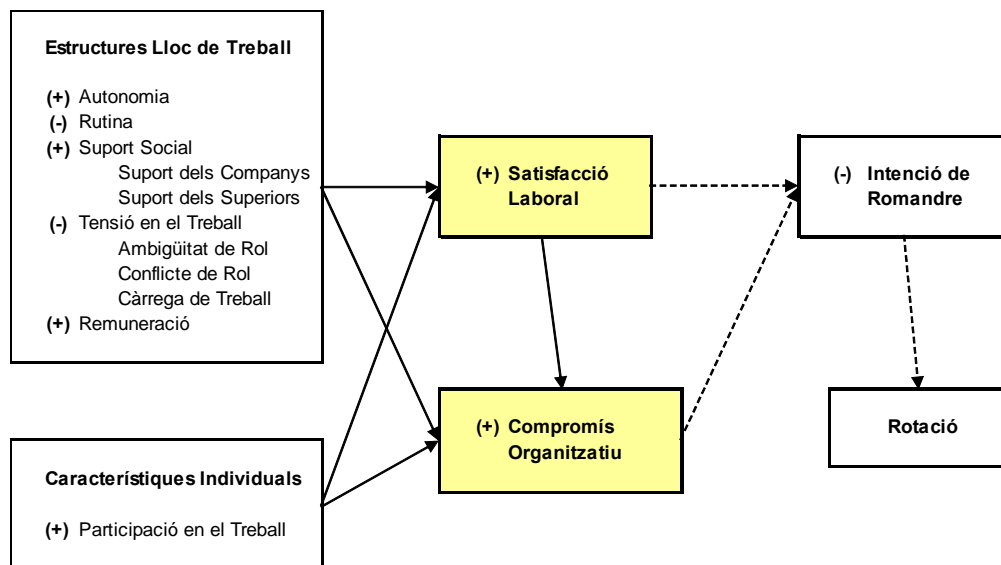


Figura 1 – El Model Causal (Currivan, 1999)

Analitzant els dos constructes per separat i donat que l'evolució en el nostre camp de recerca han anat molt lligats, començarem exposant el constructe de satisfacció laboral. De fet, la **satisfacció laboral** ha variat molt poc en els darrers anys, i tant en la seva definició com en les seves escales de mesura estan àmpliament consolidades. S'entén per satisfacció laboral el grau d'emocions positives que un membre d'una organització té en relació a la seva ocupació (Kalleberg, 1977; Locke, 1976; Smith et al., 1969).

Sobre les escales de mesura, en els treballs més recents (Dello Ruso et al., 2013), es segueixen utilitzant principalment les escales de mesura reduïdes de quatre ítems de Weiss et al. (1967). En relació als antecedents podem destacar la relació positiva amb la relació entre companys (*peer support*), amb els superiors (*supervisor support*) o la satisfacció amb les ingressos rebuts (*pay satisfaction*), i negatives amb les expectatives de promoció poc clares (*role ambiguity*), excés de càrrega de treball (*workload*), entre d'altres (Currivan, 1999). En relació als resultats, és habitual trobar una relació positiva amb la majoria de comportaments desitjats per les organitzacions, intenció de romandre en l'organització, comportament ciutadà organitzatiu i acompliment (Meyer et al., 2002).

D'altra banda, el **compromís organitzatiu**, tant en la seva conceptualització, les seves escales de mesura, així com la seva base teòrica han anat variant al llarg dels darrers cinquanta anys. Tot i que actualment no existeix un total acord en la comunitat científica sobre la seva definició i mesura (de Frutos, 1998; Bergman, 2006; Ko et al., 1997; Solinger et al., 2008; Vanderberg i Self, 1993), el model dominant segueix essent el proposat per l'equip d'Allen i Meyer (Allen i Meyer, 1990; Meyer i Allen, 1984, 1991). Partint fonamentalment del compromís com una actitud (Mowday et al., 1979; Porter et al., 1974) i del compromís calculatiu (*calculative commiment*) (Hrebinià i Alutto, 1972; Ritzer i Trice, 1969) definit en base al concepte de side-bet de Becker (1960), s'ha passat

a un model multidimensional del constructe. És a dir Meyer i Allen (1984, 1991, Allen i Meyer, 1990) van desenvolupar el seu model de tres components amb la intenció d'integrar les conceptualitzacions unidimensionals existents. En primer lloc Becker (1960) argumenta que el compromís va acompanyat per la consciència del cost associat a deixar l'organització. En segon lloc Mowday, Porter i Steers (1982) defineixen el compromís com un vincle emocional amb l'organització. I en tercer lloc Wiener (1982) conceptualitza el compromís com un sentiment moral d'obligació amb les normes establertes.

Actualment es segueix acceptant àmpliament la definició que situa el constructe com un *mindset* que pot prendre diferents formes i constitueix una força que vincula a un individu amb una determinada direcció o manera de procedir en relació a un o varis objectes (Meyer i Herscovitch, 2001) i que conceptualment ho podem diferenciar de la motivació (Meyer et al., 2004). Des del punt de vista de la multidimensionalitat, es divideix el constructe en tres dimensions bàsiques (Allen i Meyer, 1990):

1. Compromís Afectiu (*Affective Commitment*, **AC**), identificat com el desig per part de l'individu de pertànyer a una organització (volen/desitgen fer-ho)
2. Compromís de Continuitat (*Continuance Commitment*, **CC**), identificat com la creença per part de l'individu que deixar l'organització tindrà un cost (ho necessiten)
3. Compromís Normatiu (*Normative Commitment*, **NC**), identificat com el sentit d'obligació, per part de l'individu, de pertànyer a l'organització (han de/estan obligats)

Totes elles es diferencien entre si, principalment, pel fet que les tres dimensions representen diferents mindsets que caracteritzen cada dimensió (Meyer et al., 2004).

$$OC = AC + CC + NC$$

Figura 2 – Constructe Multidimensional de Compromís Organitzatiu (Meyer et al., 2004)

Amb l'objectiu de millorar-ne la fiabilitat, posteriors investigacions determinen que el model és més complex (McGee i Ford, 1987; Meyer et al. 2002), el que va provocar una modificació de l'escala incloent dues subdimenions per a la dimensió del compromís de continuïtat (Powell i Meyer, 2004):

1. Compromís de Continuïtat en relació a la percepció per part de l'individu d'escassetat d'alternatives i/o oportunitats d'ocupació (**CCLoAlt**)
2. Compromís de Continuïtat en relació a la percepció per part de l'individu d'un alt sacrifici associat al fet d'abandonar l'organització (**CCHiSac**)

Tenint en compte aquesta aportació, el constructe de compromís organitzatiu queda format per quatre dimensions:

$$OC = AC + CCHiSac + CCLoAlt + NC$$

Figura 3 – Constructe Multidimensional de Compromís Organitzatiu (Meyer et al., 2004), incorporant les aportacions de Powell i Meyer (2004)

En relació als antecedents i els resultats existeixen investigacions (Stanley, Meyer, Topolnytsky i Herscovitch, 1999) que en línies generals han anat confirmant les relacions mostrades en la Figura 4. Dels antecedents, amb els valors més robusts en quant a

significació destaquem: característiques personals, experiències de treball, alternatives, inversions, inversions organitzatives, socialització d'experiències. En relació als resultats destaquem, intenció de deixar l'organització, intenció de romandre, assistència, comportament ciutadà organitzatiu, acompliment, salut dels empleats i benestar (Meyer et al., 2002).

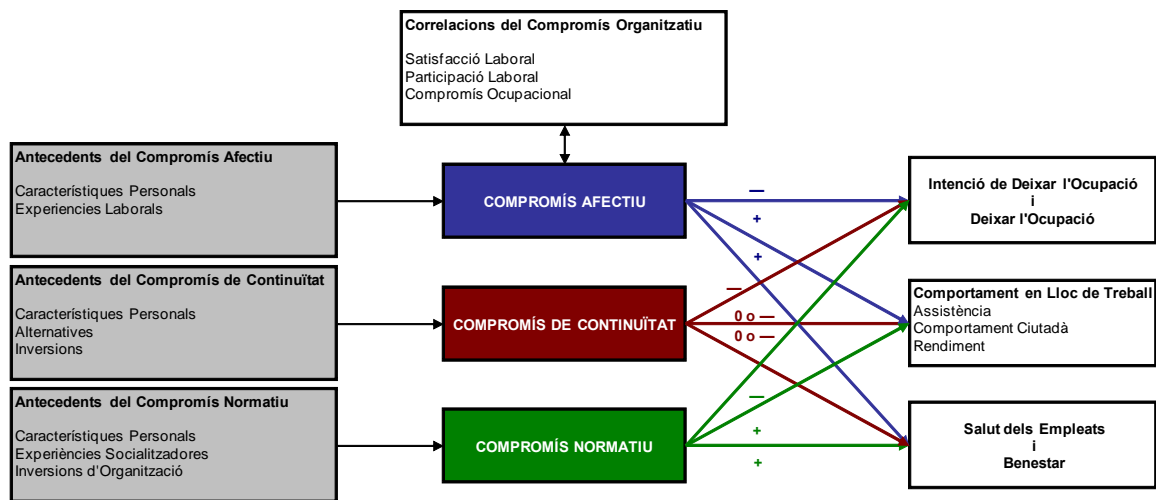


Figura 4 – Model de tres components (Meyer et al., 2002)

Tradicionalment s'han dedicat molts esforços d'investigació a determinar models de comportament organitzatiu dels individus centrats en les variables internes de l'organització i assumint que els membres de l'organització únicament estan empleats en una organització.

2.3 Discussió i línies futures

Aquest coneixement ara s'ha de revisar a la llum de les demandes canviants de l'entorn econòmic i social actual. La dinàmica econòmica actual, ha provocat un increment tant en la pluriocupació com en la inseguretat en els llocs de treball. Segons Zickar et al. (2004) ja a l'any 1995 més d'un 6,3% de la població activa dels Estats Units tenia més d'una ocupació simultània i el nombre de treballs contingents podrien estar afectant a una població important d'Estats Units i d'Europa (Martin et al., 2007). En els darrers anys, les polítiques econòmiques i laborals (en els països europeus) han anat incrementant aquest col·lectiu de treballadors contingents, tal i com es pot observar amb les dades de l'Eurostat:

time / geographic zone	Persons employed part-time - Total % of total employment			Employed persons with a second job Annual average (1 000)		
	2001	2006	2013	2001	2006	2013
EU (28 countries)	:	18.0	20.3	:	7899.3	8.475,4
EU (27 countries)	16.2	18.1	20.4	7671.6	7851.6	8.447,9
Euro area (17 countries)	15.8	19.1	22.1	3685.5	4475.1	5.144,8
Belgium	18.5	22.2	24.7	150.9	160.2	184
Bulgaria	3.2	2.0	2.7	28.4	25.9	15,7
Czech Republic	4.9	5.0	6.6	123.4	103.6	110,6
Denmark	20.1	23.6	25.4	280.3	284.3	206,1
Germany	20.3	25.8	27.3	867.9	1305.2	1.947,2
Estonia	8.2	7.8	10.2	26.0	22.9	32,6
Ireland	16.5	:	24.1	32.1	45.2	47,8
Greece	4.0	5.7	8.4	131.2	132.9	64,4
Spain	8.0	12.0	15.8	299.7	493.2	377,7
France	16.3	17.2	18.4	768.8	739.3	877,5
Croatia	:	9.4	7.9	:	47.7	27,5
Italy	8.4	13.3	17.9	285.1	377.9	296
Cyprus	8.4	7.7	12.7	16.3	16.4	10,2
Latvia	10.3	6.5	8.1	47.6	61.6	41,1
Lithuania	9.9	9.9	9	99.5	90.2	79,9
Luxembourg	10.4	17.1	19.2	2.2	3.8	7,6
Hungary	3.6	4.0	6.7	61.7	70.2	98,3
Malta	7.4	10.0	15.2	8.1	8.0	8,1
Netherlands	42.2	46.2	50.8	473.3	533.1	695,5
Austria	18.2	21.8	26.6	185.7	167.7	187,6
Poland	10.3	9.8	7.8	1211.0	1095.8	1.057,7
Portugal	11.1	11.3	14	312.5	306.6	184,7
Romania	16.6	9.7	9.9	541.8	254.6	184,8
Slovenia	6.1	9.2	10.1	22.9	32.0	28,1
Slovakia	2.3	2.8	4.8	16.6	27.6	27,9
Finland	12.2	14.0	15.1	86.3	103.0	127
Sweden	21.1	25.1	26.2	413.0	346.8	420,5
United Kingdom	25.0	25.3	26.9	1179.3	1043.5	1.129,4

Iceland	:	17.1	21.4	28.0	19.1	16,9
Norway	26.0	28.7	27.9	184.7	172.6	224,9
Switzerland	31.8	33.3	36.5	255.9	259.5	305,2
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	:	6.6	4.6	:	18.8	7,1
Turkey	:	7.6	12.5	:	575.0	750,9

Taula 1 – Evolució del Treball Contingent (EUROSTAT 2014)

En l'Europa dels 27 la proporció de treball contingent ha passat del 16,2% l'any 2001 al 20,4% l'any 2013. Però tot i aquest increment, la principal corrent investigadora segueix analitzant models basats en treballadors no contingents i centrats en variables de personalitat, lideratge i altres característiques de l'organització interna.

Tanmateix recentment han anat apareixen investigacions que tracten algunes tipologies de treball contingent, que han anat prenent una moderada rellevància (Connelly i Gallagher, 2004; Feldman, 1990; Jamal et al., 1998; Simo et al., 2008). De totes maneres, moltes d'aquestes investigacions, es segueixen centrant en treballadors ocupats en una única organització sense que s'hagi controlat si es portava a terme una segona ocupació. Per exemple, el meta – anàlisi portat a terme per Thorsteinson (2003), es centra principalment en els treballs a temps parcial, observant que aquests tenen uns nivells més baixos d'implicació en el treball que els treballadors a temps complet, tot i que amb nivells similars de satisfacció laboral.

Ja fa alguns anys que es van començar a observar evidències incipients que poden existir influències d'efectes situacionals en les pròpies variables de la satisfacció laboral i del compromís organitzatiu, és a dir que varien segons el context i les condicions s'estableixen des de fora de l'organització, i per tant s'hauria d'investigar en profunditat. Per exemple Schaubroeck et al. (1998), van comparar la satisfacció laboral i el compromís organitzatiu amb factors d'estrès en el treball amb membres de les forces

armades que tenien una primera ocupació a temps complert en una organització privada, i a temps parcial en una reserva militar; obtenint una primera orientació sobre possibles efectes entre les dues ocupacions.

Una altre investigació, realitzada per Zickar et al. (2004) es va centrar pròpiament en analitzar empleats amb dues ocupacions simultànies. La seva investigació, que es podria catalogar d'explorària, degut a la reduïda mida de la mostra exposada en les limitacions de l'article, permet intuir certes relacions entre compromís de continuïtat i satisfacció laboral entre l'ocupació principal i l'ocupació secundària. Tot i que, tal i com apunten els autors els resultats no són generalitzables. Si aquestes relacions es confirmen en successives investigacions, es podria corroborar que les persones amb certs problemes financers, tindrien una motivació addicional per continuar amb dues ocupacions, justificant les relacions entre compromisos de continuïtat. En aquesta mateixa línia, Maynard et al. (2006) realitzen una investigació sobre professors a temps complert i a temps parcial, amb una mostra de 167 individus, i s'observen certes diferències entre els que treballen a temps parcial de forma voluntària per plaer o vocació, amb els que ho fan de forma obligada per necessitat econòmica. És a dir, el treballador a temps parcial que ho és de forma involuntària mostra menor satisfacció en les facetes de promoció, remuneració i seguretat en l'ocupació. Mentre que els treballadors que estan a temps complert i a temps parcial de forma voluntària o per vocació, reporten nivells similars en aquestes facetes.

Com ja s'ha exposat anteriorment, el paradigma actual segueix molt centrat en una visió clàssica del treball, on no predominen els treballs contingents, tot i que cada dia hi ha més població activa que ostenten dues ocupacions a la vegada (Zickar et al., 2004). Seguint la teoria clàssica, els empleats haurien de poder estar per exemple

compromesos a més d'una organització sense que una ocupació pugui afectar a l'altre, i l'elevada correlació amb la satisfacció laboral podria justificar aquest mateix efecte en la satisfacció. Però estudis com els del Maynard et al. (2006), Zickar et al. (2004) o corrents d'investigació exposen que la satisfacció laboral ve influenciada per la forma més o menys positiva de veure el món (Judge i Larsen, 2001), justificant la necessitat d'un nou enfocament metodològic en aquesta àrea d'investigació.

Futures investigacions s'haurien de centrar en mostres d'empleats que treballin en més d'una organització a la vegada i analitzar si existeixen inconsistències en els models exposats i en les teories actuals. D'aquesta manera ens preguntem si el perfil de compromís d'un empleat amb la seva organització principal pot afectar a la satisfacció laboral i a les diferents dimensions de compromís amb el seu treball secundari i a l'inrevés. Per una altra banda, en el cas d'existir interaccions, com poden afectar als resultats clàssics com són la intenció de romandre o el comportament ciutadà organitzatiu. També línies futures haurien d'analitzar els antecedents i veure si com preveu la teoria actual condicionen els dos compromisos i la satisfacció laboral de la mateixa manera o amb diferents intensitats. D'aquesta forma, depenent dels resultats obtinguts i de la robustesa dels mateixos, podrem estar en condicions d'analitzar si els models presentats són suficientment generalitzables o per contra únicament són aplicables en el model clàssic laboral on predomina el treball en una única organització i amb certes garanties d'estabilitat laboral.

2.4 Conclusions i implicacions pràctiques

Durant les darreres dècades, els models del compromís organitzatiu i la satisfacció laboral, principalment investigats en un entorn clàssic d'organització del treball, han donat significatives evidències de la seva importància en induir comportaments desitjats i no desitjats en les organitzacions. En aquest capítol s'ha realitzat una revisió de les principals teories que suporten aquests resultats. Conseqüència d'això, els departaments de direcció de persones i contractació, basant-se en els models clàssics, han anat introduint en les seves polítiques i pràctiques variables orientades a incrementar el compromís i la satisfacció. Tal i com s'ha exposat els perfils de carreres professionals estan canviant i les relacions laborals també, creixent de forma substancial el nombre de persones amb treballs contingents. En el cas dels individus que tenen més d'una ocupació, si s'ignora el paper que juguen les actituds i les experiències associades a una segona ocupació perdem informació molt rellevant i no podem entendre la dinàmica d'aquest col·lectiu. Això convida a exposar i explorar noves línies d'investigació i aprofundir en l'estudi de les possibles interaccions psicològiques que provoquen aquestes característiques concretes. D'aquests futurs resultats dependrà decidir a les organitzacions si s'han de mantenir les actuals polítiques o pel contrari s'han adaptar a aquests nous escenaris concrets als que estan evolucionant les societats occidentals, modificant la forma de seleccionar personal i les possibles polítiques d'incentius.

Traducció i Validació al Català de les Escales de Mesura del Compromís Organitzatiu, Intenció de Romandre a l'Organització i Comportament Ciutadà Organitzatiu

Resum

L'objectiu d'aquest estudi és la traducció de la versió original anglesa de les escales de mesura del compromís organitzatiu (Meyer et al., 1993; Powell et al., 2004) la intenció de romandre (Gellatly et al., 2006) i el comportament ciutadà (Choi, 2007), al català i provar la seva validesa i fiabilitat per a la població catalanoparlant. Aquest instrument s'ha traduït utilitzant la tècnica de la traducció inversa. S'ha realitzat l'estudi en una mostra de 372 individus, que són professors consultors de la Universitat Oberta de Catalunya. Aquests porten a terme dues ocupacions de forma simultània, una de principal i una altra de secundària (a la UOC). Per mesurar la consistència interna s'ha utilitzat el coeficient alfa de Cronbach. La validesa del constructe s'ha verificat portant a terme l'anàlisi factorial

confirmatòria i exploratòria. Els resultats obtinguts presenten una adequada consistència interna i per tant validen el model de quatre factors del compromís organitzatiu, d'un factor de la intenció de romandre i d'un factor del comportament ciutadà. Aquests resultats ens mostren unes adequades propietats psicomètriques i ens donen un suport preliminar a la validesa del constructe traduït al català.

3.1 Introducció

La recerca en compromís organitzatiu ha tingut molta rellevància durant els darrers anys. Així mateix, l'interès d'aquest concepte va relacionat amb altres conceptes del comportament de l'empleat i les possibles conseqüències positives per a l'organització. En realitat el compromís organitzatiu prediu moltes de les actituds i comportaments dels treballadors en el lloc de treball, per exemple el comportament ciutadà organitzatiu i intenció de romandre (Cooper – Hakim i Wiwesvaran, 2005; Meyer et al., 2002). Per tant l'estudi del compromís organitzatiu és molt important ja que aquest fa augmentar el desig dels treballadors a romandre en l'organització, millorar el seu acompliment i estimular-lo a dedicar més esforços a aconseguir els objectius de l'organització (Schaubroeck et al., 1991; Meyer et al., 1984; Porter et al., 1974).

En el capítol anterior s'ha descrit, en base a la revisió de la literatura, la definició, dimensions i resultats a nivell d'empleat i organització del compromís organitzatiu. Cal esmentar de nou però, que en relació a les dimensions del compromís organitzatiu, el constructe de tres dimensions de Meyer i Allen (Meyer i Allen, 1991; Meyer et al., 1993; Allen i Meyer, 1990) és el més utilitzat per la comunitat científica. Recordem que aquest model distingeix entre compromís afectiu (AC) compromís de continuïtat (CC) i compromís normatiu (NC). El compromís afectiu representa el vincle emocional del treballador amb l'organització. El compromís de continuïtat fa referència al cost que els empleats associen al fet de desvincular-se de l'organització. El compromís normatiu fa referència al sentiment d'obligatorietat de romandre en l'organització per part de l'empleat. Investigacions posteriors sobre les dimensions del compromís organitzatiu van mostrar que el compromís de continuïtat era format per dues subdimensions

(Powell i Meyer, 2004; McGee i Ford, 1987). La primera fa referència a l'absència d'oportunitats d'ocupació alternatives a l'actual (CCLoAlt), i la segona fa referència al sacrifici percebut pel fet de deixar l'organització en relació a les inversions individuals realitzades.

Alguns estudis han portat a terme l'anàlisi de la validesa de la mesura del qüestionari del compromís organitzatiu (OCQ) (Cheng i Stockdale, 2003; Allen i Meyer, 1996; Hackett et al., 1994), aquests autors utilitzen sempre qüestionaris en anglès per a les seves investigacions. Recentment Kanning et al. (2014) han portat a terme la traducció i validació d'aquesta escala (OCQ) a cinc idiomes més: alemany, hongarès, espanyol, malai i polonès. En canvi no existeix en la literatura actual una versió en llengua catalana, d'aquest qüestionari, validada. Per tant l'objectiu d'aquest capítol és examinar i ampliar l'evidència de la validesa d'aquest instrument per a la població catalanoparlant. La confirmació de les propietats psicomètriques en llengua catalana, ens donaria evidències de la idoneïtat d'aquesta escala de mesura per a individus de parla no anglesa. A més la validació d'aquesta escala per a grups de població de parla catalana, ajudaria a la recerca sobre el compromís organitzatiu a determinar si hi ha diferències culturals assignades al significat i els antecedents diferencials associats.

3.2 Metodologia

3.2.1 Mesures

El compromís organitzatiu (OC) s'ha mesurat utilitzant l'escala reduïda proposada per Meyer i Allen (1993) tenint en compte les modificacions proposades per Powell i Meyer (2004). Per mesurar el compromís afectiu (AC) i el compromís normatiu (NC), s'han

utilitzat sis ítems per cada dimensió. Aquestes escales han obtingut una alfa de Cronbach de 0,911 i 0,894 respectivament per a la primera ocupació, i un 0,918 i 0,927 respectivament per a la segona ocupació. Per mesurar el CCLoAlt i CCHiSac s'han utilitzat les escales de tres ítems per cada subdimensió proposades per Powell i Meyer (2004). Aquestes escales han obtingut una alfa de Cronbach de 0,847 i 0,870 respectivament per a la primera ocupació i un 0,872 i 0,869 respectivament per a la segona ocupació.

La intenció de romandre (IS) s'ha mesurat utilitzant l'escala reduïda proposada per Gellatly et al. (2006). Aquesta escala reduïda es compon de tres ítems. Per aquesta escala de mesura s'ha obtingut una alfa de Cronbach de 0,871 per a la primera ocupació i 0,788 per a la segona ocupació.

El comportament ciutadà (OCB) s'ha mesurat utilitzant l'escala reduïda proposada per Choi (2007). Per tant s'ha utilitzat l'escala de quatre ítems, que és una adaptació de l'escala original de set ítems de Podsakoff et al. (2000). Per aquesta escala de mesura s'ha obtingut una alfa de Cronbach de 0,834 per la primera ocupació i 0,847 per a la segona ocupació.

3.2.2 Traducció del qüestionari

L'objectiu fonamental d'aquesta fase és obtenir una mostra d'ítems rellevant per cada un dels components dels constructes (Clark i Watson, 2003), facilitant les evidències necessàries que assegurin que cada component del constructe està degudament representat pels ítems elaborats i en la proporció adequada en funció de la seva importància en el context de la definició adoptada. És necessari assegurar que

l'instrument de mesura presenta les mateixes propietats mètriques en les dues llengües (origen i destí), i que per tant la interpretació és exactament la mateixa.

Per traduir els qüestionaris de l'anglès (origen) al català (destí), s'ha utilitzat el mètode traducció inversa, proposat per Nunnally i Berstein (1994). Aquest mètode consisteix en que la versió original es tradueix a la llengua destí (de l'anglès al català), i tot seguit es procedeix a traduir-ho de nou a la llengua origen (del català a l'anglès). Finalment es comparen les dues versions en la llengua origen (anglès) per comprovar que digui exactament el mateix, i fer les correccions necessàries en el cas que sigui necessari. Aquest mètode es considera particularment apropiat per identificar errors i aconseguir que els conceptes siguin equivalents. De forma intencionada no s'han utilitzat ítems inversos, ja que es considera que aquest tipus d'ítems redueixen la validesa de les respostes al qüestionari (Schriesheim i Hill, 1981) i pot produir errors sistemàtics d'escala (Jackson et al. 1993).

La traducció portada a terme és la que es mostra a continuació.

- Escala del compromís afectiu cap a l'organització / universitat:

<i>Affective Commitment Scale items</i>	<i>Escala Compromís Afectiu</i>
1 <i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization</i>	<i>M'agradaria continuar la resta de la meva carrera professional en aquesta organització / universitat</i>
2 <i>I really feel as if this organization's problems are my own problems</i>	<i>Sento de veritat, que qualsevol problema d'aquesta organització / universitat, és també problema meu</i>
3 <i>This organization has a great deal of personal meaning for me</i>	<i>Treballar en aquesta organització/universitat significa molt per mi</i>
4 <i>I feel like 'part of the family' at my organization</i>	<i>En aquesta organització/universitat em sento com a casa</i>
5 <i>I feel a strong sense of 'belonging' to my organization</i>	<i>Em sento emocionalment lligat a aquesta organització / universitat</i>
6 <i>I feel 'emotionally attached' to this organization</i>	<i>Em sento com a part integrant d'aquesta organització / universitat</i>

Taula 2 – Traducció escala Compromís Afectiu revisada (Meyer et al., 1993)

- Escala del compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici de deixar l'organització / universitat:

Continuance Commitment High Sacrifice (HiSac) Scale items		Escala Compromís de Continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici
1	<i>I have invested too much time in this organization to consider working elsewhere</i>	<i>He invertit molt de temps en aquesta organització / universitat com per considerar deixar-la</i>
2	<i>Leaving this organization now would require considerable personal sacrifice</i>	<i>Deixar aquesta organització / universitat ara suposaria un sacrifici personal considerable</i>
3	<i>For me personally, the cost of leaving this organization would be far greater than benefits</i>	<i>Personalment, els costos de deixar aquesta organització / universitat són molt superiors als beneficis</i>

Taula 3 – Traducció escala de CCHiSac (Powell & Meyer, 2004)

- Escala del compromís de continuïtat en relació a la percepció de falta d'oportunitats fora de l'organització / universitat actual:

Continuance Commitment Low Alternatives (LoAlt) Scale items		Escala Compromís de Continuïtat en relació a la percepció de falta d'oportunitats
1	<i>I feel that I have too few options to consider leaving this organization</i>	<i>Tinc poques alternatives / opcions per considerar deixar l'organització / universitat</i>
2	<i>Once of the few negative consequences of leaving my organization would be scarcity of available alternatives</i>	<i>Un dels obstacles més grans per deixar l'organització / universitat, és la falta d'alternatives de les que dispo</i>
3	<i>What keeps me working at this company is the lack of opportunities elsewhere</i>	<i>El que em manté treballant en aquesta organització / universitat és la falta d'oportunitats en un altre lloc</i>

Taula 4 – Traducció escala de CCLoAlt (Powell & Meyer, 2004)

- Escala de compromís normatiu cap a l'organització / universitat:

Normative Commitment Scale items		Escala Compromís Normatiu
1	<i>I feel an obligation to remain with my current employer</i>	<i>Sento l'obligació moral de romandre en la meva organització / universitat actual</i>
2	<i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now</i>	<i>Tot i que fos avantatjós per mi, sento que no seria correcte deixar la meva actual organització / universitat</i>
3	<i>I would feel guilty if I left my organization now</i>	<i>Em sentiria culpable si deixés ara la meva actual organització /</i>

		<i>universitat</i>
4	This organization deserves my loyalty	<i>Le meva organització / universitat es mereix la meua lleialtat</i>
5	I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it	<i>No deixaria la meua organització / universitat ara, perquè sento una obligació envers als meus companys</i>
6	I owe a great deal to my organization	<i>Li dec molt a la meua organització / universitat</i>

Taula 5 – Traducció escala del compromís normatiu revisada (Meyer *et al.*, 1993)

- Escala de la intenció de romandre en l'organització / universitat actual:

<i>Intention to Stay Scale items</i>		<i>Escala de la Intenció de Romandre</i>
1	<i>If I have my own way, I will be working for this organization one year from now</i>	<i>Si de mi depèn, seguiré treballant en aquesta organització / universitat d'aquí a un any</i>
2	<i>I am not planning to search for a new job in another organization during the next 12 months</i>	<i>Durant els propers dotze mesos no tinc intenció de buscar un altre treball en una altra organització / universitat</i>
3	<i>I rarely think of quitting my job</i>	<i>Normalment no penso en deixar el meu treball actual</i>

Taula 6 – Traducció escala intenció de romandre (Gellatly *et al.*, 2006)

- Escala del compromís ciutadà organitzatiu amb l'organització / universitat actual:

<i>Organizational Behavior Commitment Scale items</i>		<i>Escala dels Compromís Ciutadà Organitzatiu</i>
1	<i>I frequently come up with new ideas or new work methods to perform my task</i>	<i>Freqüentment penso en noves idees o nous mètodes de treball per portar a terme les meves tasques</i>
2	<i>I often suggest work improvement ideas to others</i>	<i>Acostumo a suggerir idees de millora als altres</i>
3	<i>I often suggest changes to unproductive rules or policies</i>	<i>Sovint suggereixo canvis respecte a les normes o polítiques improductives</i>
4	<i>I often change the way I work to improve efficiency</i>	<i>Sovint canvio la forma de treballar per millorar l'eficiència</i>

Taula 7 – Traducció escala comportament ciutadà organitzatiu (Choi, 2007)

3.2.3 Disseny del qüestionari

Per a la realització d'aquest estudi, s'ha elaborat un qüestionari de recollida de dades en el que s'han definit tres grans blocs que ens permeten el contrast del model proposat. En el primer bloc es recullen les dades demogràfiques, en el segon bloc es recullen les dades de compromís organitzatiu, intenció de romandre i comportament ciutadà en

relació a la primera ocupació i en el tercer bloc es recullen les dades en relació a la segona ocupació (OC, IS i OCB).

Per mesurar els ítems s’ha utilitzat una escala de Likert de cinc punts (1 = totalment en desacord, 5 = totalment d’acord). S’utilitza per tant un nombre senar de nivells, atès que l’existència d’un punt mig a l’escala evita forçar a l’enquestat a respondre en un sentit positiu o negatiu, ja que permet la resposta neutre. S’escull també una escala de cinc punts per evitar la concentració de respostes cap als dos extrems, fet que seria provocat per escales més llargues (e.g., de nou punts) o més curtes (e.g., de tres punts).

L’estructura del qüestionari és la següent:

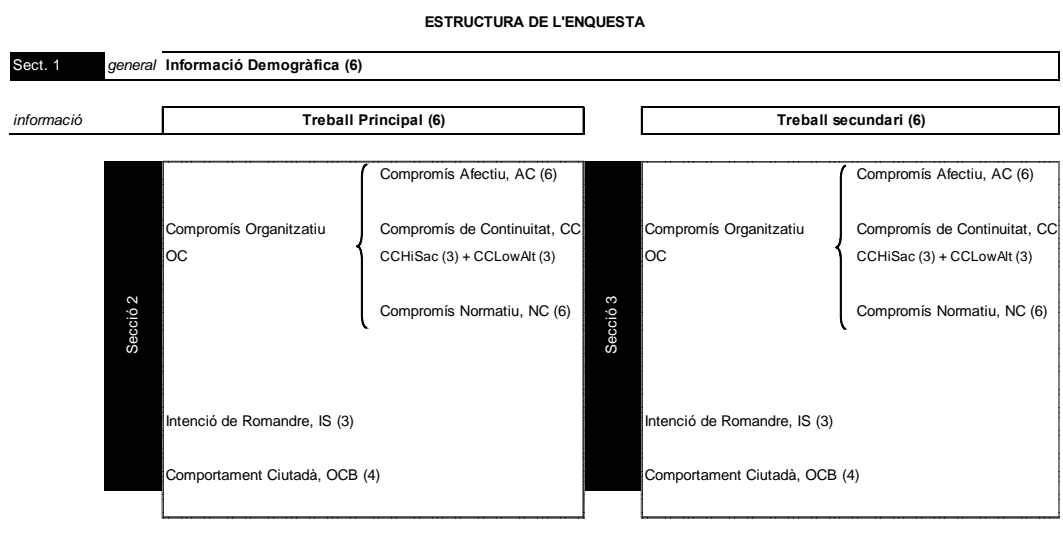


Figura 5 – Estructura del qüestionari

3.2.4 Anàlisi de les dades

Les mesures per a l’anàlisi de dades que s’ha portat a terme són:

- *Fiabilitat*. Tot i que la fiabilitat es pot calcular de diverses maneres, la més acceptada per la comunitat científica a la nostra àrea de recerca és la fiabilitat en la consistència interna, utilitzant el coeficient alfa de Cronbach (Price i Mueller, 1986). Nunnally (1998), suggereix que una alfa de Cronbach de 0,70, és el valor mínim acceptable per demostrar consistència interna.
- *Anàlisi Factorial Exploratòria (EFA)*. Per analitzar l'estructura factorial, s'ha portat a terme un anàlisi factorial exploratòria (EFA). S'ha aplicat l'EFA a totes les respostes rebudes per no perdre originalitat. La intenció és saber si tots els ítems de OC, IS i OCB generen estructures factorials comparables. S'ha portat a terme una anàlisi factorial de components principals i la tècnica de rotació Varimax. S'han seguit els següents criteris per obtenir la millor estructura i el nombre correcte de factors:
 - Valors propis majors de 1.0
 - El percentatge de variància total explicada per cada factor
 - Factor de càrrega limitat al valor 0,40
- *Anàlisi Factorial Confirmatòria (CFA)*. Per analitzar la validesa dels constructes OC, IS i OCB s'ha portat a terme una anàlisi factorial confirmatòria (CFA). Aquesta tècnica proporciona una anàlisi dels models de mesura a priori en el qual s'especifiquen explícitament, el nombre de factors i la seva correspondència amb els indicadors (Kline, 2011). Per tant l'anàlisi CFA és apropiat per validar els constructes, ja que verifica l'adequació de les associacions ítems – factors i examina la validesa del constructe de mesura proposat teòricament (Hair et al., 2009).

El procés estadístic s'ha portat a terme mitjançant el programa IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Statistics 21, i el seu complement AMOS versió 21 per a desenvolupar les equacions estructurals proposades.

3.3 Estudi

3.3.1 Mostra

El procés d'investigació social que s'ha seguit és el d'utilitzar una font de dades primàries. És a dir, les dades s'han obtingut directament de la realitat mitjançant un qüestionari, en base a la tècnica Likert per a la mesura de les variables observables.

El qüestionari s'ha dirigit a una població d'individus que porten a terme dues ocupacions simultànies. La primera ocupació o principal genera la font principal d'ingressos i ocupa la major part del temps. La segona ocupació o secundària, es porta a terme de forma voluntària, temporal i comporta un menor nivell d'ingressos i de temps respecte a la primera ocupació. Seguint aquestes premisses la mostra la trobem entre el col·lectiu format per la figura del professor consultor de la Universitat Oberta de Catalunya.

El qüestionari s'ha elaborat mitjançant l'aplicació de formularis de Google, i s'ha distribuït mitjançant el correu electrònic intern de la Universitat Oberta de Catalunya durant el mes de juliol de 2013. En concret, s'ha subministrat el qüestionari a un total de 1.572 professors consultors de la Universitat Oberta de Catalunya, obtenint 372 respostes correctes un 23,66%.

A nivell general el qüestionari inclou variables demogràfiques en relació al gènere, edat, estat civil, ascendents o descendents a càrrec i dedicació que suposen, així com si el sou de l'enquestat és l'únic ingrés de la unitat familiar.

En relació a la primera ocupació, les dades demogràfiques fan referència al sector on es treballa, anys que porta treballant en l'actual organització, nombre de treballadors de l'organització, hores de dedicació setmanal i percentatge de sou que suposa sobre el total d'ingressos de l'enquestat.

En relació a la segona ocupació, les dades demogràfiques fan referència als anys que porta col·laborant amb la universitat, hores que dedicació setmanal, percentatge de sou que suposa sobre el total d'ingressos de l'enquestat i si es té la intenció de realitzar carrera acadèmica.

Els estadístics d'aquestes variables es presenten en la taula següent:

Variables Demogràfiques	Categories	Freqüència	Percentatge
A nivell General			
Gènere	Masculí	253	68,01
	Femení	119	31,99
Edat	De 20 a 40	157	42,20
	De 41 a 50	179	48,12
	De 51 a 60	28	7,53
	Més de 60	8	2,15
Estat Civil	Solter/a	69	18,50
	Casat/a	235	63,20
	Visc en Parella	68	18,30
Ascendents o	Si	242	65,10
Descendents a càrrec	No	130	34,90
Sou únic ingrés familiar	Si	75	20,20

	No	297	79,80
En relació a la primera ocupació			
Sector	Administració Pública	67	18,00
	Assessoria Jurídica/Advocacia	7	1,90
	Banca Finances i Assegurances	19	5,10
	Centres Assistencials	4	1,10
	Comercial	3	0,80
	Consultoria i Formació	25	6,70
	Docència i Investigació	121	32,50
	Ensenyament (no universitari)	26	7,00
	Indústria, Fabricació i Distribució	20	5,40
	Informàtica	39	10,5
	Laboratoris	2	0,50
	Mitjans de Comunicació	5	1,30
	Sanitat	10	2,70
	Transport i Turisme	5	1,30
	Altres	19	5,20
Antiguitat	Menys de 4 anys	61	16,40
	De 4 a 6	49	13,17
	De 7 a 9	37	9,95
	De 10 a 12	52	13,98
	Més de 12	173	46,50
Nombre de Treballadors	Menys de 11	21	5,60
	De 11 a 50	42	11,30
	De 51 a 150	51	13,70
	Més de 150	258	69,40
Hores Dedicació Setmanal	Menys de 21	15	4,03
	De 21 a 30	17	4,60
	De 31 a 40	252	67,74
	Més de 40	88	23,63
Percentatge de Sou sobre el total Ingressos Enquestat	Menys del 51	38	10,20
	De 51 a 70	68	18,30
	De 71 a 90	215	57,80
	Més de 90	51	13,70
En relació a la segona ocupació a la Universitat			
Anys Col·laborant	Menys de 4	106	28,49
	De 4 a 6	86	23,12
	De 7 a 9	66	17,74

	De 10 a 12	65	17,47
	Més de 12	49	13,18
Hores Dedicació Setmanal	Menys de 5	39	10,48
	De 5 a 10	223	59,95
	De 11 a 15	82	22,04
	Més de 15	28	7,53
	Percentatge de Sou sobre el total Ingressos Enquestat	Menys del 10	134
	De 10 a 15	170	45,70
	De 16 a 20	39	10,48
	Més de 20	29	7,80
Intenció de realitzar carrera acadèmica	Ja sóc Acadèmic	99	26,61
	Si	105	28,23
	No	168	45,16

Taula 8 – Estadístics de les variables demogràfiques de la mostra

3.3.2 Resultats

Fiabilitat

L'anàlisi de la consistència interna del compromís organitzatiu s'ha portat a terme mitjançant el coeficient alfa de Cronbach. El resultat es representa a la taula 9. S'ha trobat una alta fiabilitat en tots els casos. A nivell de l'escala del compromís organitzatiu s'obté una valor de 0,869 per a la primera ocupació i un 0,933 per a la segona ocupació. A nivell dels components d'OC s'obtenen valors que van des de 0,847 a 0,911 per a la primera ocupació i de 0,869 a 0,918 per a la segona. En relació a la intenció de romandre s'obtenen valors de 0,871 per a l'ocupació principal i 0,788 per a la secundària. Per al compromís ciutadà els valors són 0,834 per a l'ocupació principal i 0,847 per a la secundària. Els resultats estan en concordança amb els obtinguts en la versió original en anglès del compromís organitzatiu (Meyer et al., 1993; Powell i Meyer, 2004), la intenció de romandre (Luchak i Gellatly, 2007) i comportament ciutadà (Choi, 2007).

	OC	AC	CCLoAlt	CCHiSac	NC	IS	OCB
Ocupació Principal	0,869	0,911	0,847	0,870	0,894	0,871	0,834
Ocupació Secundària	0,933	0,918	0,872	0,869	0,927	0,788	0,847
Versió en anglès		0,81	0,85	0,81	0,83	0,73	0,79

Taula 9 – Valors alfa de Cronbach per al qüestionari

Anàlisi Factorial Exploratòria (EFA)

A la taula 10 s'indiquen dos tests que demostrin la idoneïtat de les dades per a l'anàlisi factorial. El primer test fa referència al de Kaiser – Meyer – Olkin (KMO). Es tracta d'un estadístic que indica la proporció de variància en les variables que pot ser causada per factors subjacents. Quan les correlacions entre les variables són nul·les, l'índex val zero. Quan es donen valors petits de KMO, indica que les correlacions entre parells de variables no són explicades per altres variables i seria necessari replantejar el model factorial proposat. Per tant aquest índex oscil·la entre zero i ú, i en el cas d'excedir de 0,7, es considera que la situació és acceptable per a l'aplicació de l'anàlisi factorial. El segon índex és el test d'esfericitat de Bartlett: comprova que la matriu de correlacions s'ajusti a la matriu identitat (I). La hipòtesi nul·la és, per tant, que hi hagi absència de correlació significativa de variables. Si es compleix la hipòtesi nul·la, assumint que les dades provenen d'una distribució normal multivariant, l'estadístic de Bartlett es distribueix aproximadament segons el model de probabilitat chi-quadrat, essent una transformació del determinant de la matriu de correlacions. En l'avaluació, si el nivell crític és major que 0,05 no podem rebutjar la hipòtesi nul·la d'esfericitat, i en conseqüència no es podrà assegurar que el model factorial sigui adequat per explicar les dades.

En relació al Compromís Organitzatiu (OC) de la primera i segona ocupació.

		OC	
		Ocupació Principal	Ocupació Secundària
Measure of sampling adequacy Kaiser – Meyer – Orkin (KMO)		0,909	0,935
	Approx. Chi-square	4.919,155	5.423,432
Bartlett test of sphericity	p value	0,000	0,000
	df	153	153

Taula 10 – Test KMO i Test d'esfericitat de Bartlett (OC)

Utilitzant el criteri Kaiser, en relació a la retenció de factors amb un valor propi major que 1, l'anàlisi factorial de components principals dels ítems de l'OC ens ofereix una solució de 4 factors. L'anàlisi gràfica corrobora aquest extrem. La solució de quatre factors explica el 73,314% del total de la variància en relació a la primera ocupació. En relació a la segona ocupació aquesta explica el 75,362%.

Component	Autovalors Inicials					
	OC ocupació principal			OC ocupació secundària		
	Total	% de Variància	% Acumulat	Total	% de Variància	% Acumulat
1	7,833	43,518	43,518	8,809	48,941	48,941
2	2,206	12,257	55,774	2,506	13,923	62,864
3	1,959	10,882	66,656	1,337	7,427	70,291
4	1,199	6,658	73,314	0,913	5,071	75,362

Taula 11 – Anàlisi de components principals OC ocupació principal i secundària

Els ítems s'han tornat a sotmetre a un segon anàlisi, amb l'extracció de quatre components i rotats utilitzant la rotació Varimax. Els resultats es presenten a la taula 12.

En aquesta taula s'observa com tots els components carreguen al factor adequat i no es produeixen creuaments.

Matriu de components rotats									
OC primera ocupació				OC segona ocupació					
Component	Component					Component			
	1	2	3	4		1	2	3	4
AC1a	0,508				AC1b	0,615			
AC2a	0,731				AC2b	0,779			
AC3a	0,685				AC3b	0,702			
AC4a	0,824				AC4b	0,823			
AC5a	0,820				AC5b	0,775			
AC6a	0,800				AC6b	0,795			
CChiSac1a		0,732			CChiSac1b		0,675		
CChiSac2a		0,824			CChiSac2b		0,748		
CChiSac3a		0,863			CChiSac3b		0,804		
CCLoAlt1a			0,918		CCLoAlt1b			0,907	
CCLoAlt2a			0,930		CCLoAlt2b			0,869	
CCLoAlt3a			0,764		CCLoAlt3b			0,884	
NC1a				0,519	NC1b				0,648
NC2a				0,752	NC2b				0,799
NC3a				0,866	NC3b				0,838
NC4a				0,874	NC4b				0,823
NC5a				0,826	NC5b				0,822
NC6a				0,469	NC6b				0,593

Taula 12 – Anàlisi de components principals amb rotació Varimax per OC ocupació principal i secundària

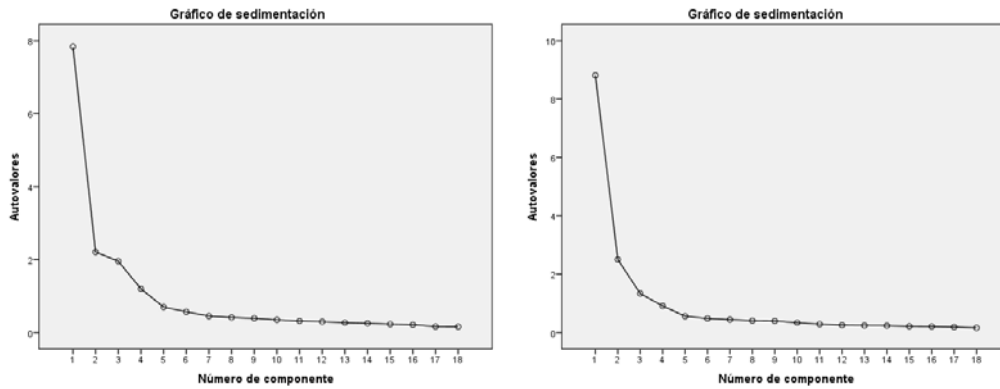


Figura 6 – Gràfics de sedimentació per OC ocupació principal i secundària

En relació a la Intenció de Romandre (IS) de la primera i segona ocupació.

		IS	
		Ocupació Principal	Ocupació Secundària
Measure of sampling adequacy Kaiser – Meyer – Orkin (KMO)		0,740	0,711
	Approx. Chi-square	603,354	433,979
Bartlett test of sphericity	p value	0,000	0,000
	Df	3	3

Taula 13 – Test KMO i Test d'esfericitat de Bartlett (IS)

Utilitzant el criteri Kaiser, en relació a la retenció de factors amb un valor propi major que $\frac{1}{n}$, l'anàlisi factorial de components principals dels ítems de l'IS ens ofereix una solució d'un factor. L'anàlisi gràfica corrobora aquest extrem. La solució d'un factor explica el 79,727% del total de la variància en relació a la primera ocupació. En relació a la segona ocupació aquesta explica el 73,728%.

Component	Autovalors Inicials					
	IS ocupació principal			IS ocupació secundària		
	Total	% de Variància	% Acumulat	Total	% de Variància	% Acumulat
1	2,392	79,727	79,727	2,212	73,728	73,728

Taula 14 – Anàlisi de components principals IS ocupació principal i secundària

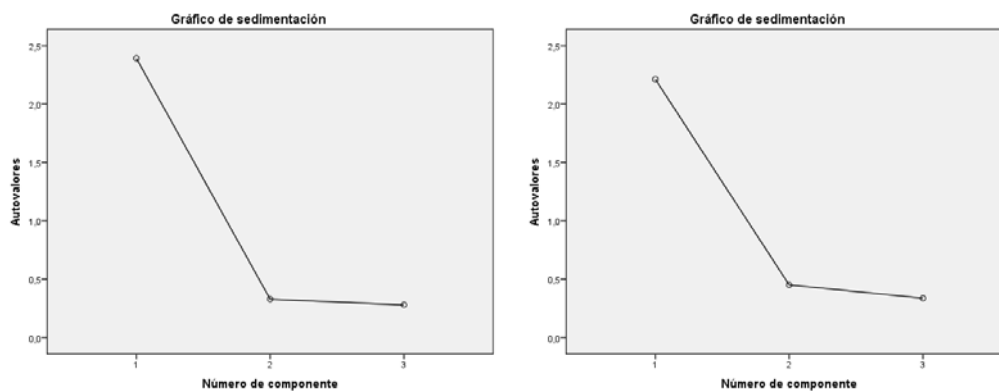


Figura 7 – Gràfics de sedimentació per IS ocupació principal i secundària

En relació al Comportament Organitzatiu (OCB) de la primera i segona ocupació.

		OCB	
		Ocupació Principal	Ocupació Secundària
Measure of sampling adequacy Kaiser – Meyer – Orkin (KMO)		0,777	0,745
	Approx. Chi-square	661,543	775,146
Bartlett test of sphericity	p value	0,000	0,000
	df	6	6

Taula 15 – Test KMO i Test d'esfericitat de Bartlett (OCB)

Utilitzant el criteri Kaiser, en relació a la retenció de factors amb un valor propi major que 1, l'anàlisi factorial de components principals dels ítems de l'OCB ens ofereix una solució d'un factor. L'anàlisi gràfica corrobora aquest extrem. La solució d'un factor explica el 68,281% del total de la variància en relació a la primera ocupació. En relació a la segona ocupació aquesta explica el 70,174%.

Component	Autovalors Inicials					
	OCB ocupació principal			OCB ocupació secundària		
	Total	% de Variància	% Acumulat	Total	% de Variància	% Acumulat
1	2,731	68,281	68,281	2,807	70,174	70,174

Taula 16 – Anàlisi de components principals OCB ocupació principal i secundària

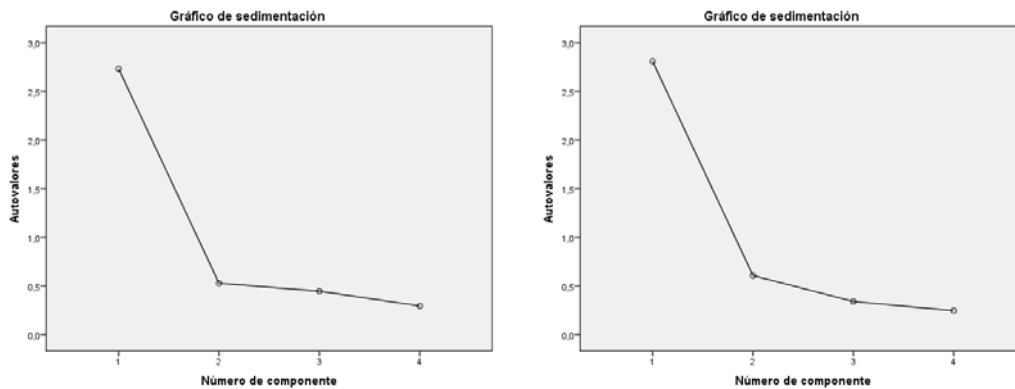


Figura 8 – Gràfics de sedimentació per OCB ocupació principal i secundària

Anàlisi dels ítems

Aquest anàlisi es realitza per trobar punts febles en la mesura i avaluació de com cada ítem contribueix a la mesura global (Kim i Han, 1998). Tal i com es pot veure en la taula 17 l'eliminació de qualsevol ítem no provoca cap alteració significativa en el valor d'alfa de Cronbach, per tant es mantenen tots els ítems.

Ítems	Primera Ocupació			Segona Ocupació		
	Correlació element total corregit	Alfa de Cronbach si s'elimina l'element	Alfa de Cronbach	Correlació element total corregit	Alfa de Cronbach si s'elimina l'element	Alfa de Cronbach
AC1	0,614	0,911	0,906	0,623	0,924	0,920
AC2	0,700	0,896		0,802	0,901	
AC3	0,789	0,883		0,762	0,907	
AC4	0,779	0,884		0,824	0,898	
AC5	0,803	0,880		0,830	0,897	
AC6	0,791	0,883		0,807	0,900	
CCHisac1	0,671	0,834	0,849	0,678	0,854	0,860
CCHisac2	0,767	0,740		0,801	0,739	
CCHisac3	0,718	0,790		0,728	0,809	
CCLoAlt1	0,806	0,740	0,862	0,796	0,769	0,868
CCLoAlt2	0,776	0,772		0,752	0,817	
CCLoAlt3	0,639	0,896		0,717	0,849	
NC1	0,627	0,879	0,887	0,709	0,918	0,923
NC2	0,785	0,854		0,832	0,901	
NC3	0,788	0,853		0,851	0,899	
NC4	0,753	0,859		0,810	0,904	
NC5	0,708	0,867		0,780	0,909	
NC6	0,554	0,890		0,688	0,920	
IS1	0,740	0,834	0,869	0,687	0,743	0,811
IS2	0,757	0,814		0,635	0,769	
IS3	0,773	0,794		0,702	0,705	
OCB1	0,654	0,814	0,844	0,672	0,828	0,855
OCB2	0,725	0,782		0,746	0,795	
OCB3	0,676	0,806		0,681	0,827	
OCB4	0,670	0,806		0,710	0,812	

Taula 17 – Estadístics de fiabilitat per OC, IS i OCB per a la primera i segona ocupació

Anàlisi Factorial Confirmatòria (CFA)

S'ha portat a terme una anàlisi factorial confirmatòria (CFA) amb una estimació de màxima versemblança per determinar si els factors expliquen de forma adequada el

conjunt de dades. Els índex IFI (*Incremental Fit Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Index*), GFI (*goodness of fit index*) i AGFI (*adjusted goodness of fit index*) s'espera que estiguin molt propers a 0,9. La RMSEA (*Root Squared Error of Approximation*) s'espera per sota de 0,08, i la chi quadrat en relació als graus de llibertat per sota de 3,0.

Els resultats, presentats a les taules 18 i 19, es pot observar que compleixen tots els requeriments per concloure que les quatre dimensions del model teòric de comportament organitzatiu tenen un bon ajust, tant per la primera com per la segona ocupació. A més es compara l'ajust del model de quatre factors amb els de tres factors, dos i un. Les diferències entre els models són significatives, escollint el de quatre factors com el que millor s'ajusta.

Model	Chi ² /Df	RMSEA	IFI	GFI	AGFI	CFI	TLI
1 factor	14,198	0,189	0,614	0,596	0,488	0,612	0,560
3 factors	9,334	0,150	0,762	0,721	0,638	0,761	0,722
4 factors	4,531	0,098	0,901	0,831	0,776	0,901	0,882
4 factors + errors	2,961	0,073	0,950	0,905	0,861	0,950	0,935

Taula 18 – Anàlisi confirmatòria per OC per a la primera ocupació

Model	Chi ² /Df	RMSEA	IFI	GFI	AGFI	CFI	TLI
1 factor	12,114	0,173	0,706	0,600	0,493	0,705	0,666
3 factors	6,818	0,125	0,850	0,782	0,718	0,849	0,825
4 factors	2,554	0,065	0,961	0,906	0,875	0,961	0,953
4 factors + errors	2,054	0,053	0,975	0,928	0,899	0,975	0,968

Taula 19 – Anàlisi confirmatòria per OC per a la segona ocupació

3.4 Discussió

En aquest treball s'han analitzat les respostes de 372 individus catalanoparlants, que formen part de la plantilla del personal docent col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya (professor consultor). S'ha portat a terme una anàlisi de fiabilitat calculant la consistència interna utilitzant l'alfa de Cronbach. Els resultats mostren que els valors de l'alfa de Cronbach obtinguts per a totes les variables són òptims. Aquests resultats confirmen la fiabilitat de les escales de mesura utilitzades i que estan en concordança amb les obtingudes per la versió original (en anglès) de les escales de mesura de OC (Meyer et al., 1993; Powell i Meyer, 2004), IS (Gellatly et al., 2006) i OCB (Choi, 2007).

L'anàlisi EFA s'ha portat a terme en totes les respostes obtingudes dels 372 individus, amb la intenció de replicar les solucions dels factors originals. L'anàlisi de les diferents variables de l'OC, IS i OCB produeixen factors similars, que ja s'han identificat en investigacions prèvies. L'anàlisi de components principals utilitzant el test scree (Cattell, 1966), seguint el criteri de Kaiser prenent valors propis per sobre de 1 (Kaiser, 1960), i la rotació Varimax, ens ofereixen quatre factors que expliquen el 73,314% l'OC de la primera ocupació i el 75,362% de la segona ocupació. Amb els mateixos criteris, per IS obtenim un factor que explica el 79,727% per la primera ocupació i 73,728% per la segona; per OCB obtenim un factor que explica el 68,281% per la primera ocupació i 70,174% per la segona. No s'ha observat correlació entre els factors.

S'ha portat a terme l'anàlisi CFA per examinar la validesa del constructe i l'aplicabilitat del qüestionari. Els resultats donen suport a una solució de quatre factors i estan en la línia amb l'estat del marc teòric que dona suport a una conceptualització de quatre

dimensions del compromís organitzatiu (AC, CCHiSac, CCLoAlt i NC). Aquest resultat va en la línia de la investigació portada a terme per Powell i Meyer (2004), que van proporcionar un desenvolupament de l'escala del compromís de continuïtat en dues subdimensions (CCHiSac i CCLoAlt).

Aquesta validació preliminar de la versió Catalana de les escales de mesura de OC, IS i OCB mostra que és una mesura acceptable per ser utilitzada en aquest col·lectiu.

3.5 Conclusions

En aquest capítol s'ha proposat una traducció de l'anglès al català de les escales de mesura de l'OC, IS i OCB. S'ha utilitzat el sistema de traducció inversa, proposat per Nunnally i Bernstein (1994). Els ítems del qüestionari s'han mesurat mitjançant una escala de Likert de cinc punts. Donada la naturalesa dels individus de la mostra s'han portat a terme dos estudis. És a dir s'ha estudiat l'OC, IS i OCB dels individus en relació a la seva ocupació principal i en relació a la seva ocupació secundària. L'estudi s'ha portat a terme amb una mostra de 372 individus que formen part de la plantilla de col·laboradors docents (professors consultors) de la Universitat Oberta de Catalunya.

En cap dels dos estudis, per la primera i segona ocupació, s'han detectat correlacions entre factors. El qual ens permet mantenir l'estructura del qüestionari de forma íntegra sense haver d'eliminar cap ítem.

Per examinar la validesa dels constructes i l'aplicabilitat del qüestionari s'ha portat a terme l'anàlisi CFA. Els resultats en els dos estudis (primera i segona ocupació) suporten

el model de quatre factors de OC d'acord amb el marc teòric, que dona validesa a una conceptualització d'un model de quatre factors (AC, CCHiSac, CCLoAlt i NC). Aquest resultat va en la línia dels resultats obtinguts per Powell i Meyer (2004) que aporten evidències que el compromís de continuïtat està format per dues subdimensions amb dues escales diferents (CCHiSac i CCLoAlt).

Amb aquesta anàlisi podem confirmar que les quatre dimensions del model (AC, CCHiSac, CCLoAlt i NC) són una mesura adequada de l'OC per ser utilitzada al col·lectiu catalanoparlant. Tenint en compte que no hi ha cap altre versió validada per la comunitat científica en aquest idioma, aquest treball fa una contribució en el sentit que permet mesurar l'OC en altres societats on la llengua materna no és l'anglès. La validació d'aquesta escala pot ajudar a la recerca inter – cultural de l'OC amb la finalitat de determinar diferències culturals i els antecedents diferencials associats.

Finalment, i com a limitació a aquest estudi, s'ha de tenir en compte que totes les dades obtingudes provenen de professors associats de la UOC, per tant la generalització dels resultats és limitada. L'interès principal d'aquest estudi és el compromís organitzatiu, la intenció de romandre i el comportament ciutadà dels individus que tenen dues ocupacions de forma simultània, per tant aquest estudi es podria ampliar amb un ventall més ampli poblacional.

Influència del compromís organitzatiu sobre la intenció de romandre i comportament organitzatiu en un entorn de treball contingent: individus amb dues ocupacions simultànies

Resum

Aquest capítol està dedicat a la proposta i anàlisi del model de compromís organitzatiu (OC) dels individus que porten a terme dues ocupacions de forma simultània i quina influència exerceix sobre els outputs intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB). D'altra banda, la intenció d'aquest capítol és examinar els mecanismes a través dels quals cada part del constructe multidimensional de compromís organitzatiu ($OC = AC + CCHiSac + CCLoAlt + NC$) influencia els resultats de cada ocupació. És a dir, com influencia OC de la primera ocupació als resultats de la segona ocupació (IS i OCB), i a la inversa. Per verificar que el model proposat presenta una adequada validesa del constructe s'ha utilitzat el mètode d'equacions estructurals (SEM). A través d'aquest mètode

s'han contrastat les hipòtesis plantejades. Els nostres resultats revelen que el compromís organitzatiu (OC) de la segona ocupació no influeix sobre els resultats de la primera ocupació: intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB). En canvi, sí que s'observa que una part del constructe de compromís organitzatiu (OC) de la primera ocupació, influeix d'alguna manera els resultats de la segona ocupació (IS i OCB). Concretament s'observa com CCLoAlt i NC de la primera ocupació influencien de forma negativa OCB de la segona ocupació. També s'observa com els individus tenen diferents preferències en funció de si les respostes són en relació a la primera o segona ocupació. Aquests resultats són importants tenint en compte que no hi ha una recerca prèvia que hagi tingut en compte aquestes variables de forma conjunta.

4.1 Introducció

Perquè les millors pràctiques en gestió empresarial tinguin un impacte en l'acompliment de la companyia, necessiten anar acompanyades de mesures que reforcin el compromís de l'empleat amb l'organització. Un major compromís organitzatiu per part de l'empleat permet a les empreses focalitzar-se en aquelles accions que poden generar majors sinergies (Alfalla – Luque et al., 2012). Sota una perspectiva més àmplia, la societat en general tendeix a beneficiar-se del compromís organitzatiu en termes de menor rotació de personal i probablement de millora de la productivitat i qualitat de treball (Mathieu i Zajac, 1990). Per tant el compromís de l'individu cap a l'organització té importants implicacions per a les organitzacions i per a la societat en general (Mowday et al., 1982).

Tradicionalment la literatura sobre comportament organitzatiu ha estudiat les principals variables que determinen les actituds i comportaments dels seus membres fonamentat en un entorn laboral clàssic, on els treballadors gaudeixen de certa estabilitat laboral i habitualment no comparteixen més d'una ocupació a la vegada. En base a aquestes investigacions s'ha descrit una sòlida evolució dels models teòrics que actualment condicionen les pràctiques i polítiques en els departaments de persones de la majoria d'organitzacions (Zickar et al., 2004).

L'increment cada vegada més substancial en les actuals societats occidentals de nous perfils de carrera professional (Simo et al., 2010; Enache et. al, 2011), la proliferació d'una major força de treball contingent – entès com la flexibilitat que pretén que la quantitat i qualitat de la mà d'obra s'adapti a les necessitats de cada moment – (Martín et al., 2007), així com l'escassetat comparativament parlant, d'investigacions que

explorin aquests profunds canvis socials en aquest àmbit, fa que es discuteixi la necessitat de replantejar metodològicament les investigacions fonamentades en aquests models, per poder analitzar si les actuals teories són suficientment robustes i generalitzables per a consolidar la seva vigència.

En les darreres dècades s'han portat a terme diferents investigacions sobre el compromís organitzatiu i el seus efectes però s'ha avançat molt poc des de la perspectiva de la pluriocupació. De fet, les investigacions que inclouen mostres amb treballadors amb dues ocupacions a la vegada són minses (Zickar et al., 2004; Schaubroeck et al., 1998), obtenint resultats no generalitzables a d'altres col·lectius de treballadors amb dues ocupacions.

En aquest capítol es desenvolupa una investigació sobre el compromís organitzatiu (OC) i els seus efectes en la intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB) en els empleats que tenen dues ocupacions a la vegada: una de principal (*main job*) i una altra de secundària (*secondary job*). S'analitza la interacció del compromís organitzatiu sobre la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB), en relació a la primera ocupació, en relació a la segona ocupació, i creuant la primera amb la segona ocupació i la segona amb la primera ocupació.

Per tant es busca establir les bases que permetin identificar com influeix el compromís organitzatiu de la primera ocupació en la intenció de romandre i comportament ciutadà de la primera i segona ocupació, i com influeix el compromís organitzatiu de la segona ocupació en la intenció de romandre i comportament ciutadà de la segona i primera ocupació. Si el compromís organitzatiu de la primera ocupació té influència en la intenció de romandre i comportament ciutadà de la segona ocupació i/o a l'inversa; si el

compromís organitzatiu de la segona ocupació té influència en la intenció de romandre i el comportament ciutadà de la primera ocupació; serà de vital importància tenir-ho en compte per part dels departament de persones corresponents per poder dissenyar les polítiques adequades.

4.2 Marc Teòric

A continuació es descriu el marc teòric que s'ha utilitzat per portar a terme aquesta investigació (e.g., Meyer i Allen, 1991; Powell i Meyer, 2004; Gellatly et al., 2006; Choi, 2007), així com un revisió de les investigacions portades a terme en treballadors amb dues ocupacions simultànies, considerant-les per separat (e.g., Schaubroeck et al., 1998; Zickar et al., 2004).

4.2.1 Compromís Organitzatiu (OC)

El compromís organitzatiu es defineix com la força que fa que un individu per realitzar una acció rellevant per a un o més objectius (Meyer i Herscovitch, 2001, p. 301). Els autors argumenten que aquesta força és experimentada com una mentalitat (*mindset*) que pot prendre diferents formes, i que queda reflectida en cada una de les dimensions del constructe de compromís organitzatiu. Meyer i Allen (1991) van desenvolupar un model multidimensional de compromís organitzatiu, format per tres dimensions: desig de continuar a l'organització (*Affective Commitment*, AC), obligació de continuar a l'organització (*Normative Commitment*, NC), i la percepció d'un alt cost de deixar l'organització (*Continuance Commitment*, CC). Tot i que aquest model de tres dimensions ha rebut algunes crítiques (e.g., Bergman, 2006; Ko et al., 1997; Solinger et al., 2008;

Vandenberg et al., 1993) posant en dubte que el compromís normatiu es diferenciï suficientment del compromís afectiu, aquest model ha estat aplicat en molts estudis amb èxit, i probablement és el que ha rebut més suports, essent per tant el més acceptat per la comunitat científica (Meyer i Allen, 1997; Meyer et al., 2002).

El meta anàlisi realitzat per Meyer i Allen (2002), posa de manifest que el compromís afectiu està molt correlacionat amb el compromís normatiu, suggerint un cert solapament entre els dos constructes. Aquests components tenien una correlació de 0,63, el que vol dir que una part substancial del valor de la variància d'un és explicat per l'altre component (aproximadament un 40%). Per tant és necessari continuar conceptualitzant sobre el compromís normatiu i és necessari millorar l'escala de validació (Bergman, 2006).

Tal i com reflecteix la definició de compromís organitzatiu, aquest concepte fa referència a una força vinculant que indueix un comportament (*mindset*). En aquest sentit tenint en compte tant el meta anàlisi realitzat per Mathieu i Zajack (1990) com el meta anàlisi de Meyer et al. (2002), on realitzen un estudi sobre la recerca existent, exploren i proven les conseqüències del compromís organitzatiu. En aquest estudi es posa de manifest que entre aquestes conseqüències és molt important tenir en compte la intenció de deixar l'organització per part dels treballadors (Gellatly et al., 2006; Luchak i Gellatly, 2007; Mowday et al., 1982) i el comportament ciutadà (Gellatly et al., 2006; Shore i Wayne, 1993).

4.2.2 Comportament Ciutadà Organitzatiu (OCB)

En els darrers anys, OCB s'ha convertit en un dels outputs més desitjats per part dels ocupadors (Podsakoff, P. et al., 2000). L'evidència empírica indica que les organitzacions que tenen empleats que aporten un conjunt de comportaments que van més enllà de les seves obligacions contractuals tenen un acompliment millor de la seva feina que els que no ho fan. Aquests són els comportaments de ciutadania organitzativa (OCB; Organ, 1988). Segons Organ (1988) s'entenen per conductes de ciutadania organitzatives aquelles conductes individuals que són discrecionals, no directe o explícitament reconegudes o recompensades, i que en definitiva promouen el funcionament efectiu de l'organització. Es descriuen com a discrecionals perquè no són un requeriment obligat del rol o de la descripció específica del lloc de treball, sinó el resultat d'una elecció personal. És un comportament totalment voluntari, i que el fet de no portar-ho a terme generalment no es castiga. Quant a les seves conseqüències es considera que és un indicador important en relació a l'acompliment dels empleats, la qualitat del servei, l'eficiència i la sostenibilitat a llarg termini (MacKenzie, Podsakoff i Fetter, 1993).

4.2.3 Intenció de Romandre (IS)

La intenció de canviar o romandre en una organització es defineix com la probabilitat subjectiva d'un individu d'abandonar o romandre en una organització en un futur pròxim (Vandenberg et al., 1999). De fet les intencions associades a comportament com variables independents són un tema central en la investigació relativa a la rotació de personal en les darreres dècades (Steel et al., 1984). Els autors estableixen que la intenció de romandre és un fort predictor de la rotació de personal. Aquesta intenció de romandre s'utilitza per mesurar de forma més directa i senzilla la rotació de personal

(Luchack i Gellatly, 2007), constituint una variable fonamental, ja que permet realitzar estudis transversals on la unitat d'anàlisi és l'individu.

4.2.4 Treballadors amb dues ocupacions

En aquesta tesi estem interessats en aplicar el marc teòric descrit en els capítols anteriors, en els individus que desenvolupen dues ocupacions de forma simultània. Es tracte de veure com el compromís organitzatiu (OC) tant de la primera com en la segona ocupació influencien les actituds en el treball (e.g., Intenció de Romandre i Comportament Ciudadà), tant de la primera com de la segona ocupació. La literatura existent en aquest àmbit de recerca s'ha centrat habitualment en l'estudi del compromís organitzatiu dels treballadors en el sentit clàssic, és a dir es centren únicament en l'estudi de l'impacte que tenen només en l'ocupació principal. Ometre aquest fet de la pluriocupació, pot comportar perdre informació rellevant que podria ser utilitzada per predir el seu comportament. Per tant per als individus que desenvolupen la seva tasca en un entorn de pluriocupació, és necessari preguntar per les seves altres ocupacions. Si ignorem el paper de les actituds i l'experiència de les ocupacions secundàries, no podrem entendre la dinàmica que proporciona la pluriocupació sobre els resultats (Zickar et al., 2004; Sliter et al., 2014).

4.2.4.1 Influència de la Trait Negative Affect i la similitud situacional en la correlació i convergència de les actituds en el treball i les percepcions de la tensió en el treball a través de dues ocupacions segons Schaubroeck et al. (1998)

Aquests investigadors centren el seu interès en com les característiques (*traits*) afecten les percepcions de la tensió (*job stress*) i les actituds en el treball (*work attitudes*). D'acord amb l'aproximació disposicional, els individus tenen unes característiques perdurables que els predisposen per veure diferents contextos de forma consistent. Aquesta teoria els porta a dir que amb el temps una avaluació positiva o negativa de l'entorn sovint es manté estable. De la mateixa manera que algunes correlacions entre els factors d'estrès en el treball i els símptomes d'estrès es veuen reduïdes en part per l'afecte característica negativa (*Trait Negative Affect – TNA*) (Brief et al., 1988; Schaubroeck et al., 1992). Si les característiques estables influencien significativament les percepcions de tensió en el treball, aquests també es mantindran relativament constants per a l'individu a través de diferents situacions i en el temps. De fet suggereix que les actituds en el treball es resisteixen a canviar a causa de les característiques del treballador (Staw et al., 1986), i els estressors del treball reflecteixen la diferències individuals en major mesura que les exposicions de situació (Brief et al. 1988).

Des d'una perspectiva disposicional, la satisfacció laboral es veu com un reflex de l'efecte individual (Judge, 1992). Els efectes disposicionals en les actituds en el treball han sigut examinades de forma longitudinal, el que permet un cert grau d'inferència trans – situacional. Les evidències en la consistència de les actituds podria donar crèdit a aquesta teoria, però no pot corroborar completament la possibilitat que la satisfacció laboral s'expliqui de manera significativa per les característiques.

Mentre que hi ha una clara evidència que els canvis situacionals exerceixen efectes significatius en les actituds (Cropanzano et al., 2005; Gerhart, 1987; Newton et al., 1991), els nivells relatius de les actituds laborals semblen bastant estables en el temps. Aquests estudis que van observar l'efecte característica negatiu (TNA), reduïa de forma

significativa la relació entre els estressors i els resultats de l'estrès (Brief et al., 1988; Schaubroeck et al., 1992), suggerint que les persones amb un alt component d'efecte negatiu (NA), tendiran a sobre-reportar les experiències negatives. Les persones que tendeixen a sobre-reportar la tensió, tendiran a reportar en menor mesura la seva satisfacció laboral (Williams et al., 1996), de tal manera que la característica NA explica gran part de l'estabilitat observada en les actituds de treball. Aquesta tendència afectiva i cognitiva influencia com els individus valoren la seva ocupació (Necowitz et al., 1994). Així mateix Watson et al. (1987), van teoritzar que una alta característica d'afectació negativa, es veurà reflectit en actituds més negatives en el treball o organitzatives.

Avery et al. (1991) resumeixen les investigacions prèvies, i argumenten que l'estabilitat observada en l'ordre d'importància de les diferències individuals en les actituds laborals de fet podria explicar-se pels constructes de l'efecte característica. És a dir, les actituds en el treball d'una persona poden ser similars al llarg del temps, principalment a causa que l'afecte característica té una constant, que és un fort afecte a través del temps i les situacions. Staw et al. (1986) van observar que un afecte característica obtingut durant la infantesa correlaciona amb les actituds en el treball, però no s'ha trobat que la disposició afectiva expliqui de forma satisfactòria l'estabilitat en les actituds en el treball. Per Schaubroeck et al (1998) és una evidència que la característica afectiva pot no influenciar de forma significativa l'estabilitat en l'actitud en el treball.

En el cas d'incloure una mesura de la característica, en els tests de l'estabilitat de la satisfacció, no només permet fer un test d'hipòtesis en el qual l'afecte característica està relacionada amb la constància en l'ordre d'importància relativa de les actituds de treball dins de la mostra, sinó que a més permet provar la convergència. Aquesta convergència

és important quan l'afecte característica està relacionada amb la diferència absoluta entre actituds al llarg del temps i a través de situacions.

Un tercer factor que compromet les inferències sobre les característiques de correlacions de les actituds de treball, es deu al seu enfocament en les mateixes situacions a través del temps. Tal i com van observar Gerhart (1987) i Newton et al. (1991) les similituds entre ocupacions a través del temps pot tenir una influència tan aclaparadora sobre les actituds de treball que qualsevol component de disposició pot no ser observat. Gerhart (1987) va observar que l'estabilitat en l'actitud en el treball era menor en els treballadors que havien canviat la seva ocupació durant el seu estudi (cinc anys). Així mateix, Newton et al. (1991) van observar una interacció significativa entre el canvi d'ocupació de l'empleat i la satisfacció del moment 1 predient la satisfacció del moment 2 (dos anys més tard). Aquestes interaccions indiquen que les mesures de la satisfacció laboral correlacionen de forma significativa al llarg del temps només amb els que mantenen l'ocupació.

Schaubroeck et al. (1996) van observar que controlar l'afecte negatiu no atenua les correlacions de la satisfacció laboral, i és menys significatiu quan es considera el nivell general de l'homogeneïtat situacional a través del temps. Observen una significativa menor estabilitat en l'actitud en el treball en els treballadors que han canviat la seva posició al llarg del temps (set anys), comparat amb aquells treballadors que han mantingut la seva posició inicial.

Aquests estudis (Gerhart, 1987; Newton et al., 1991; Schaubroeck et al., 1996) suggereixen que quan els treballadors afronten diferents estímuls al llarg del temps, l'estabilitat en les actituds en el treball és menys aparent.

En la investigació portada a terme per Schaubroeck et al. (1998) es posa de manifest que les mesures d'actitud en el treball corresponents a dos treballs separats dels individus en dues organitzacions separades correlacionen de forma significativa. També observen que les corresponents mesures de la tensió laboral d'un individu en relació a dos treballs separats portats a terme en dues organitzacions diferents, correlacionen de forma significativa. Així mateix observen una significativa convergència d'actituds en les dues ocupacions a mesura que s'incrementa la similitud entre les ocupacions. Per tant, la similitud entre ocupacions és una font de la consistència de l'actitud en el treball, mentre que la perspectiva disposicional no ho és. També conclouen que les correlacions amb les actituds en el treball i la tensió en el treball són més fortes per a l'ocupació principal (ocupació a temps complert) que per a l'ocupació secundària (ocupació a temps parcial). De totes maneres apunten que possiblement les actituds no s'han format únicament en l'ocupació secundària, o que aquesta segona ocupació sigui intrínsecament diferent de la primera ocupació. Els estudis que comparen les actituds dels empleats a temps complert amb els empleats a temps parcial no ens han deixat conclusions consistents. Alguns han observat actituds més positives als treballadors a temps complert (Hall i Gordon, 1973; Miller i Terborg, 1979), d'altres observen que els treballadors a temps parcial es mostren més satisfets (Eberhardt i Shani, 1984, Jackofsky i Peters, 1987), mentre que d'altres estudis no observen diferències en les actituds en el treball i organitzatives entre treballadors a temps complert i a temps parcial (Gallagher et al.; 1989; Logan et al., 1973; McGinnis, et al., 1990).

4.2.4.2 Les actituds dels treballadors amb dues ocupacions segons Zickar et al. (2004)

Consistència de l'actitud envers al treball

Tal i com exposen Zickar et al. (2004) hi ha molt poca recerca en relació a la consistència en l'actitud envers al treball entre la primera i segona ocupació. Un dels pocs treballs que hi ha sobre el tema és el de Schaubroeck et al. (1998), on van trobar certa consistència entre les actituds dels empleats amb dues ocupacions. El problema d'aquesta consistència, és que probablement es deu a la similitud entre les dues ocupacions (primària i secundària) de la mostra que ells utilitzen. Probablement si la mostra fos més heterogènia en relació als enquestats, la consistència entre l'actitud dels treballadors seria més variable.

Hi ha treballadors que desenvolupen la seva segona ocupació dins del mateix sector de la primera ocupació, i d'altres porten a terme la seva segona ocupació en un altre sector diferent de la primera. Per ser consistents amb la hipòtesi de congruència (Frone et al., 1994), que estableix que les actituds en el treball primari i secundari estaran relacionades a causa d'una tercera variable, Schaubroeck et al. (1998) determinen que aquesta tercera variable és la similitud entre les dues ocupacions (e.g., esforç físic), que actua de moderador en la convergència de l'actitud en el treball.

En la investigació portada a terme per Zickar et al. (2004), no poden constatar plenament que es produeixi consistència entre les ocupacions ja que només es suporta parcialment. És a dir, troben que el compromís de continuïtat i la satisfacció laboral correlaciona entre les dues ocupacions, en canvi el compromís afectiu no correlaciona.

En relació a que la similitud entre les dues ocupacions actua de moderador, és una hipòtesi que no poden validar. Ja que les correlacions no canvien de forma substancial pel fet de tenir ocupacions similars (primària i secundària).

Capacitat de predicció de la Intenció de Romandre (IS) i Comportament Ciutadà (OCB) de les actituds en el treball de la primera i segona ocupació

Algunes investigacions prèvies han posat de manifest que la major part de la recerca que s'ha produït en aquest camp, com ja hem dit anteriorment, s'ha centrat en treballadors que només desenvolupen una ocupació, o s'ha assumit que els treballadors només tenen una ocupació (i.e., no es pregunta res sobre una possible segona ocupació) (Zickar et al., 2004). Si ens basem en aquesta recerca, s'espera que les actituds en la primera ocupació correlacionin amb la intenció de romandre i el comportament ciutadà. El que no està tant clar és si les actituds i l'experiència de la segona ocupació correlacionen amb aquests outputs (intenció de romandre i comportament ciutadà) de forma menys intensa que els de la primera ocupació.

En la investigació portada a terme per Zickar et al. (2004), corroboren el que s'ha posat de manifest en el paràgraf anterior. És a dir, els constructes de l'ocupació primària estan relacionats de forma més forta amb els outputs (intenció de romandre i comportament ciutadà) que els de la segona ocupació.

En general però, els dos estudis més importants que incorporen treballadors amb dues ocupacions de forma simultània (Zickar et al., 2004; Schaubroeck et al., 1998) mostren una baixa consistència entre els constructes de les dues ocupacions. Aquesta baixa consistència suggereix que la proporció de variància de les actituds en el treball deguda als efectes disposicionals és baixa. De fet l'única correlació significativa entre les dues ocupacions són les del compromís de continuïtat i en menor mesura la de satisfacció laboral. Això és així degut a que el compromís de continuïtat està relacionat amb la dependència financera de cada individu. És a dir, els treballadors amb necessitats

financeres, tindran una motivació financera per continuar amb les dues ocupacions (la primària i la secundària). Zickar et al. (2004) suggereixen que en futures investigacions és necessari incorporar la importància relativa dels ingressos monetaris, per veure fins a quin punt l'efecte financer té una influència en el compromís de continuïtat. En relació a la satisfacció laboral, mostra una baixa correlació suggerint que hi ha una molt baixa consistència entre la satisfacció laboral per l'ocupació primària i secundària.

Zickar et al. (2004), mostren que per les ocupacions similars tenen nivells similars en satisfacció laboral i compromís organitzatiu. Aquesta afirmació és consistent amb la investigació de Schaubroeck et al. (1998). No van observar però, troballes per als resultats de consistència. Els canvis de categoria (rang) en relació a les dues ocupacions no es té en compte a l'hora d'establir la similitud entre ocupacions. Això suggereix que la consistència pot estar influenciada per altres variables a més de la similitud entre ocupacions. En el treball de Schaubroeck et al. (1998) no s'estudia la relació entre consistència i similituds entre les ocupacions, el que obre un camí per a futures investigacions.

Tant l'estudi de Zickar et al. (2004) com de Schaubroeck et al. (1998), no s'observa que la disposició afectiva estigui relacionada amb la convergència o consistència en relació a les actituds en el treball a través de l'ocupació primària i secundària. Aquests resultats són contradictoris amb la literatura existent que suggereix que la disposició afectiva ha de tenir influència sobre les actituds en el treball (Gerhart, 1987; Staw et al., 1986). De totes maneres, aquests estudis s'han centrat en la coherència de les actituds de treball en el temps, no a través de llocs de treball.

Tot i que els resultats de la investigació de Zickar et al. (2004), suggereixen certa consistència entre les ocupacions, creuen que la motivació per treballar a la segona ocupació és un important constructe a estudiar. També observen que seria molt interessant veure com les actituds de l'ocupació principal poden ser influenciades pel fet d'acomplir amb una segona ocupació a la vegada. Això permetria fer inferències causals tal i com suggereix la hipòtesi del vessament (*spillover*) (Grunberg et al. 1998), la qual postula que les experiències en una àrea són influenciades per les experiències en una altre àrea.

Per una altra banda, Zickar et al. (2004), a través dels resultats del seu estudi suggereixen que els individus són capaços de diferenciar entre les ocupacions que porten a terme, quan han de valorar o determinar la satisfacció laboral i el compromís organitzatiu.

En relació a la capacitat de les actituds en el treball i la tensió en el treball per explicar la satisfacció amb la vida, amb la família, i el conflicte família – treball, el patró que segueix és que són més fortes per a la primera ocupació que per la segona. Això té sentit, perquè per definició els treballadors passen menys temps amb la segona ocupació, genera menys ingressos, i segons les seves dades els treballadors estan menys compromesos amb la segona ocupació (tant a nivell de compromís afectiu com de continuïtat).

Relacionat amb això, quan Zickar et al. (2004) realitzen regressions jeràrquiques, suggereixen que la informació de la segona ocupació no és important per explicar resultats que haurien d'estar influenciats per les reaccions en el treball. Les actituds i tensió en la primera ocupació es relacionen generalment amb la satisfacció amb la vida i la família i el conflicte entre treball i família. Les actituds i tensió de la segona ocupació,

no expliquen aquestes variables dependents. Les actituds que produeixen la segona ocupació són importants per predir altres outputs.

Finalment Zickar et al. (2004), plantegen que la consistència de les actituds entre la primera i la segona ocupació és baixa. A més s'ha de tenir en compte que la semblança entre ocupacions apareix com un moderador convergent de les actituds en el treball i la tensió en el treball. També descriuen que les actituds i la tensió en el treball de la segona ocupació tenen relació amb d'altres actituds i tensions, però poca relació amb els resultats de fora de l'àmbit de la feina. Els seus resultats suggereixen que si les actituds en la primera feina sumen, les actituds de la segona ocupació afegeixen poca o nul·la validesa.

4.3 Hipòtesis

L'objectiu general d'aquesta investigació és avançar en el coneixement del compromís organitzatiu dels treballadors en un context actual, concretament per a treballadors que porten a terme dues ocupacions de forma simultània. Es persegueix modelitzar aquest fenomen identificant aquells factors que determinen el seu comportament.

En concret, l'objectiu és examinar els mecanismes a través dels quals les dimensions del constructe compromís organitzatiu influencia els resultats intenció de romandre i comportament ciutadà, per a la primera i la segona ocupació. Tenint en compte que els individus són capaços de diferenciar entre les ocupacions que porten a terme a l'hora de valorar-les (Zickar et al., 2004), es pren com a base el meta anàlisi portat a terme per Meyer et al. (2002), on es posa de manifest que el compromís organitzatiu és un

constructe multidimensional (de tres dimensions: compromís afectiu, AC; compromís de continuïtat, CC; compromís normatiu; NC) on els seus antecedents, correlacions i conseqüències (intenció de romandre, IS; comportament ciutadà, OCB) varien en funció de la dimensió. S'incorporen en el constructe de compromís organitzatiu les aportacions realitzades per Powell i Meyer (2004), en relació a la multidimensionalitat del concepte de compromís de continuïtat (CC), on s'hi pot distingir un compromís de continuïtat associat al sacrifici percebut d'abandonar l'organització (CCHiSac) i un altre associat a la percepció de falta d'oportunitats fora de l'organització (CCLoAlt). Es plantegen les següents hipòtesis:

H1. En relació a compromís organitzatiu (OC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) i comportament ciutadà (OCB) de la primera ocupació:

H1.1 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H1.2 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H1.3 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H1.4 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H1.5 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H1.6 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H1.7 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H1.8 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H2. En relació al compromís organitzatiu (OC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) i comportament ciutadà (OCB) de la segona ocupació:

H2.1 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H2.2 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H2.3 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H2.4 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H2.5 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H2.6 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H2.7 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H2.8 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

Tenint en compte el treball de Schaubroeck et al. (1998), on posen de manifest que les mesures d'actituds en el treball corresponents a dos ocupacions d'un mateix individu, correlacionen de forma significativa, i que les experiències en una àrea són influenciades per les experiències en una altra àrea (Zickar et al., 2004), es plantegen les següents hipòtesis:

H3. En relació al compromís organitzatiu (OC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) i compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació:

H3.1 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H3.2 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H3.3 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H3.4 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H3.5 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H3.6 Hi ha una relació negativa significativa relació entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H3.7 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la primera ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la segona ocupació.

H3.8 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la primera ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la segona ocupació.

H4. En relació al compromís organitzatiu (OC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) i comportament ciutadà (OCB) de la primera ocupació:

H4.1 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H4.2 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu (AC) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H4.3 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H4.4 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de sacrifici (CCHiSac) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

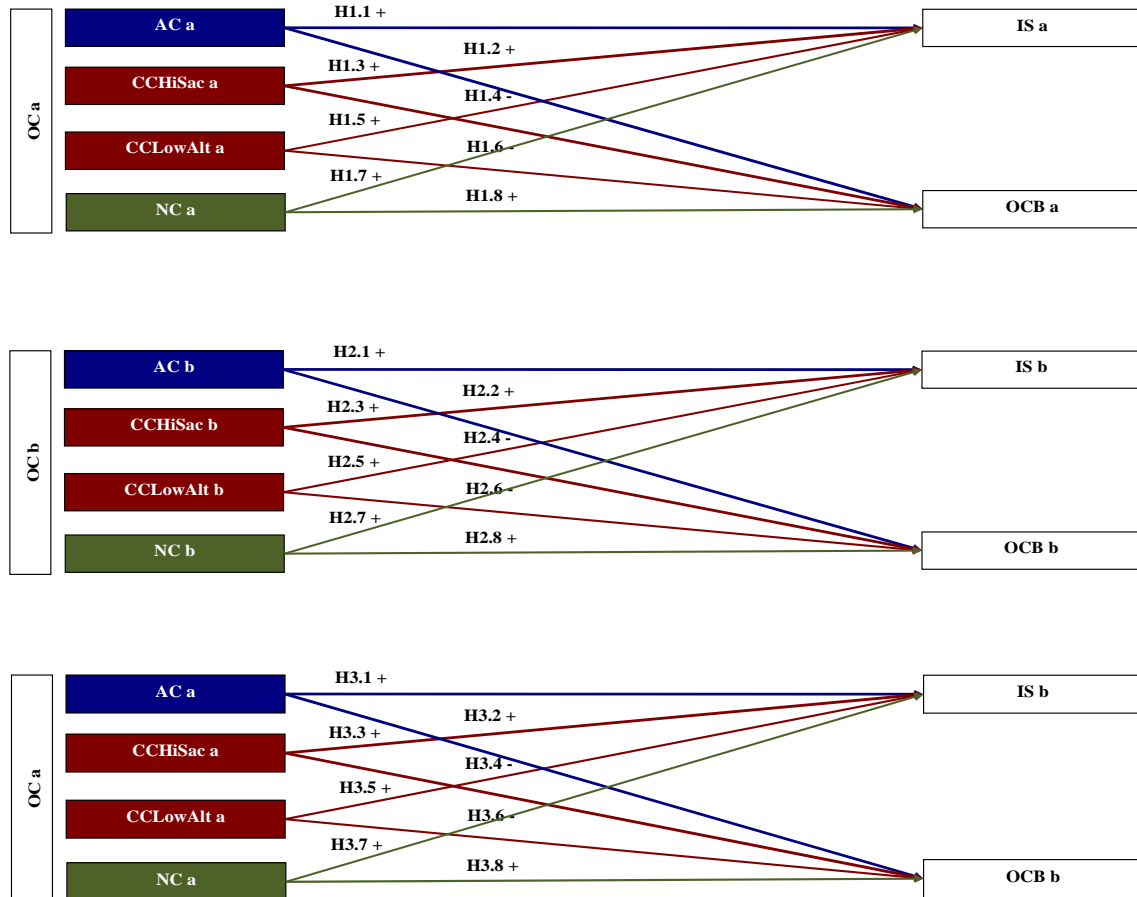
H4.5 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H4.6 Hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació al nivell de falta d'oportunitats (CCLoAlt) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

H4.7 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la segona ocupació amb la intenció de continuar (IS) de la primera ocupació.

H4.8 Hi ha una relació positiva significativa entre el compromís normatiu (NC) de la segona ocupació amb el compromís ciutadà (OCB) de la primera ocupació.

Les hipòtesis queden representades en la figura següent:



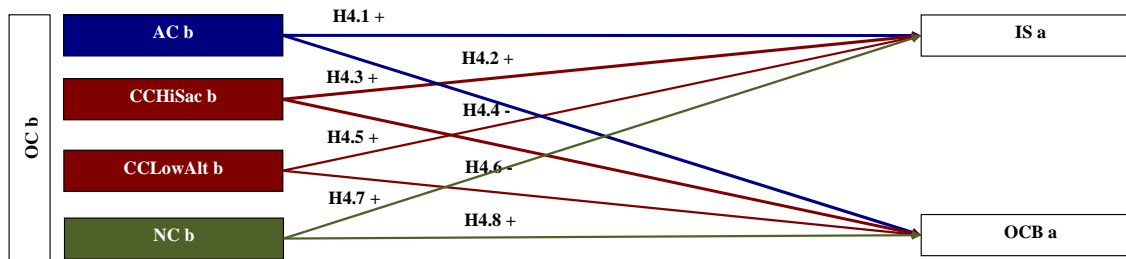


Figura 9 – Model OC_a – OC_b

4.4 Metodologia

4.4.1 Mostra i recopilació de dades

El participants en l'estudi són 372 individus, amb formació acadèmica a nivell universitari, que porten a terme dues ocupacions a la vegada, una de principal i una altra de secundària. Aquest individu s'han contactat directament via correu electrònic.

El qüestionari s'ha dissenyat en base a tres grans blocs (veure figura 5). El primer inclou les variables demogràfiques, el segon les preguntes sobre OC, IS i OCB en relació a la primera ocupació i el tercer les preguntes sobre OC, IS i OCB en relació a la segona ocupació. Els ítems s'han mesurat mitjançant una escala de Likert de cinc punts, on cada individu era preguntat pel seu nivell d'acord amb la qüestió plantejada (1 = totalment d'acord, 5 = totalment en desacord).

El qüestionari inclou preguntes relacionades amb les variables demogràfiques a nivell general de gènere, estat civil, individus a càrrec i quina dedicació comporten, i si el sou de l'enquestat únic ingrés familiar. En relació a la primera ocupació, sector en el que treballa, antiguitat, nombre treballadors, hores de dedicació setmanal i percentatge de

sou sobre el total d'ingressos. En relació a la segona ocupació, anys que porta col·laborant, hores de dedicació setmanal, percentatge de sou sobre el total d'ingressos i si té intenció de realitzar carrera acadèmica. Els estadístics d'aquestes variables es poden consultar a la taula 8.

4.4.2 Mesures

Compromís Organitzatiu (OC)

OC s'ha mesurat utilitzant les escales completes proposades per Meyer et al. (1993), tenint en compte les modificacions proposades per Powell i Meyer (2004) i McGee i Ford (1987). Per avaluar el compromís afectiu (AC) i normatiu (NC), s'han adoptat sis ítems aportats per Meyer et al. (1993) per cada dimensió. Per avaluar CCHiSac i CCLoAlt, s'ha utilitzat una escala de tres ítems per cada dimensió aportat per Powell i Meyer (2004). Les escales han estat traduïdes pels autors i les respostes oscil·len entre 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d'acord). S'han elaborat de forma simultània per a la primera (principal) i la segona ocupació (secundària). Les escales per a la primera ocupació tenen una alfa de Cronbach de 0,911, 0,847, 0,870 i 0,894 respectivament; per les escales de la segona ocupació l'alfa de Cronbach és de 0,918, 0,872, 0,869 i 0,927 respectivament (veure capítol 3). En relació a la primera ocupació un exemple d'ítem per AC és "Treballar en aquesta organització significa molt per mi". Un exemple per a NC és "Em sentiria culpable si deixés ara la meva actual organització". Un exemple d'ítem per CCHiSac és "Deixar aquesta organització ara, suposaria un sacrifici personal considerable". En relació a la segona ocupació un exemple per AC seria "Col·laborar en aquesta universitat significa molt per mi", de NC "Sento l'obligació moral de romandre en la meva universitat actual", per CCHiSac "He invertit molt de temps en aquesta

universitat com per considerar deixar-la” i per últim un exemple de CCLoAlt “Un dels obstacles més grans per deixar la universitat, és la falta d’alternatives de les que dispo”.

Intenció de Romandre (IS)

Per mesurar IS s’ha utilitzant l’escala proposada per Gellatly et al. (2006) de tres ítems. L’escala ha estat traduïda pels autors i les respostes oscil·len entre 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d’acord). S’han elaborat de forma simultània per a la primera (principal) i la segona ocupació (secundària). L’escala per a la primera ocupació té una alfa de Cronbach de 0,871; per l’escala de la segona ocupació l’alfa de Cronbach és de 0,788 (veure capítol 3). En relació a la primera ocupació un exemple de ítem per IS és “Si de mi depèn, seguiré treballant en aquesta organització d’aquí a un any”. En relació a la segona ocupació un exemple “Gairebé mai penso en deixar la meva col·laboració actual amb la universitat”.

Comportament Ciutadà Organitzatiu (OCB)

Per mesurar OCB s’ha utilitzant l’escala proposada per Choi (2007) de quatre ítems. L’escala ha estat traduïda pels autors i les respostes oscil·len entre 1 (totalment en desacord) i 5 (totalment d’acord). S’han elaborat de forma simultània per a la primera (principal) i la segona ocupació (secundària). L’escala per a la primera ocupació té una alfa de Cronbach de 0,834; per l’escala de la segona ocupació l’alfa de Cronbach és de 0,847 (veure capítol 3). En relació a la primera ocupació un exemple de ítem per OCB és “Sovint canvio la forma de treballar per millorar l’eficiència”. En relació a la segona ocupació un exemple “Acostumo a suggerir idees per millorar el treball docent dels altres professors/es”.

4.5 Resultats

4.5.1 Anàlisi de validesa

Per verificar que les models estudiats presenten una adequada validesa del constructe, s'han considerat dos tipus de tests: la validesa convergent i la validesa discriminant.

Validesa convergent

La validesa convergent avalua si les variables observables relacionades amb un constructe realment s'ajusten a aquest constructe, és a dir que tots els ítems convergeixen a mesurar el constructe en qüestió.

Per avaluar la validesa convergent, es calcula l'*Average Variance Extracted* (AVE). Aquest estadístic va ser proposat per Fornell i Larcker (1981), com una mesura de la variància compartida o comú en una variable latent. Si l'estadístic AVE està per sobre de 0,50, la validesa convergent de la variable latent és adequada (Fornell i Larcker, 1981).

Validesa Discriminant

El mètode utilitzat per avaluar la validesa discriminant és l'interval de confiança entre les correlacions. Anderson i Gerbing (1988), proposen que si l'interval de confiança al 95% per les correlacions entre constructes no inclou el nombre 1 es pot afirmar que existeix validesa discriminant. Per tant quant el test és significatiu, els constructes presenten validesa discriminant. Per fer el test, els constructes són analitzats utilitzant CFA.

Validesa del model per a la primera i segona ocupació

En relació a la validesa convergent, podem veure en la taula 20 que l'AVE de tots els constructes està per sobre de 0,5. Els valors per a la primera ocupació van de 0,573 a 0,714. Per la segona ocupació els valors van de 0,578 a 0,704.

Constructe	AVE	
	Primera Ocupació	Segona Ocupació
AC	0,644	0,661
CCHiSac	0,658	0,704
CCLoAlt	0,714	0,701
NC	0,585	0,677
IS	0,702	0,579
OCB	0,573	0,578

Taula 20 – Validesa Convergent del model

Per tant es compleixen els criteris exposats anteriorment de la validesa convergent per aquest model.

En relació a la validesa discriminant, els intervals de confiança entre les correlacions són:

Parells de variables latents			Interval confiança Correlacions	
CCLoAlta	↔	Nca	-0,355	-0,123
CCHiSaca	↔	Nca	0,316	0,548
ACa	↔	Nca	0,364	0,592
CCHiSaca	↔	CCLoAlta	-0,199	0,033
ACa	↔	CCHiSaca	0,364	0,600
ACa	↔	CCLoAlta	-0,382	-0,166
CCLoAltb	↔	NCb	0,094	0,290
CCHiSacb	↔	NCb	0,470	0,730
ACb	↔	NCb	0,240	0,388
CCHiSacb	↔	CCLoAltb	0,072	0,280
ACb	↔	CCHiSacb	0,255	0,411

ACb	↔	CCLoAltb	-0,031	0,073
ACa	↔	CCHiSacb	-0,051	0,113
ACa	↔	CCLoAltb	-0,053	0,119
ACa	↔	NCb	0,026	0,186
CCHiSaca	↔	ACb	0,000	0,100
CCHiSaca	↔	CCHiSacb	0,007	0,203
CCHiSaca	↔	CCLoAltb	-0,024	0,180
CCHiSaca	↔	NCb	0,080	0,268
CCLoAlta	↔	ACb	-0,037	0,083
CCLoAlta	↔	CCHiSacb	-0,016	0,216
CCLoAlta	↔	CCLoAltb	0,251	0,507
NCa	↔	ACb	0,052	0,156
NCa	↔	CCHiSacb	0,063	0,255
NCa	↔	CCLoAltb	-0,026	0,166
NCa	↔	NCb	0,245	0,453
ACa	↔	ACb	0,017	0,105
CCLoAlta	↔	NCb	-0,061	0,155

Taula 21 – Validesa discriminant del model

Per tant el test presentat en la taula 21 ens permet afirmar que es compleix la validesa discriminant ja que no hi ha cap valor que sigui 1.

En relació al que s’ha exposat anteriorment i els tests realitzats es pot afirmar que el model presenta validesa convergent i discriminant.

4.5.2 Estadístics descriptius

S’ha utilitzat el coeficient de correlació de Pearson per estudiar la relació entre les dimensions de OC, IS i OCB per cada ocupació (primera i segona). Tant els resultats del coeficient de correlació de Pearson com les mitjanes i les desviacions estàndard, es presenten a la taula 22 per a la primera i segona ocupació. Totes les dimensions d’OC tant en relació a la primera com la segona ocupació s’han trobat correlacions. En relació

a la primera ocupació, s'ha trobat una relació no significativa d'OCBa amb CCHiSac i ISa. En el cas de la segona ocupació hi ha una relació no significativa entre CCLoAltb amb ISb i OCB, una relació no significativa entre ACb i CCLoAltb. En canvi les correlacions entre els constructes de la primera i la segona ocupació hi ha més diversitat. Així per exemple ACa només correlaciona de forma significativa amb ACb i NCb.

	Mitjana	SD	ACa	CCHiSaca	CCLoAlta	NCa	ISa	OCBa	ACb	CCHiSacb	CCLoAltb	NCb	ISb
ACa	3,13	0,72											
CCHiSaca	3,49	1,02	,631**										
CCLoAlta	2,97	1,06	-,354**	-,132*									
NCa	2,61	0,94	,610**	,481**	-,251**								
ISa	3,91	1,09	,694**	,654**	-,292**	,483**							
OCBa	4,00	0,67	,218**	,038	-,154**	,105*	,059						
ACb	3,92	0,82	,144**	,105*	,036	,213**	,098	,190**					
CCHiSacb	3,43	1,07	,028	,132*	,109*	,174**	,039	,133**	,697**				
CCLoAltb	1,98	0,92	,031	,074	,348**	,082	-,017	-,045	,047	,192**			
NCb	2,99	1,02	,132*	,201**	,047	,417**	,120*	,127*	,700**	,687**	,213**		
ISb	4,56	0,69	,061	,096	,007	,113*	,145**	,124*	,494**	,461**	-,030	,386**	
OCBb	3,64	0,76	,011	,066	,019	,049	,057	,335**	,500**	,407**	,079	,433**	,344**

Taula 22 – Resultats del coeficient de correlació de Pearson, mitjana i desviació estàndard per a la primera (a) i la segona (b) ocupació

4.5.3 Avaluació del model

L'avaluació del model proposat (figura 10), es porta a terme a través del sistema d'equacions estructurals (SEM), analitzant el model especificat a partir de contrastar la teoria amb les dades empíriques mitjançant proves de significació. El model a avaluar a partir de la teoria desenvolupada és el següent:

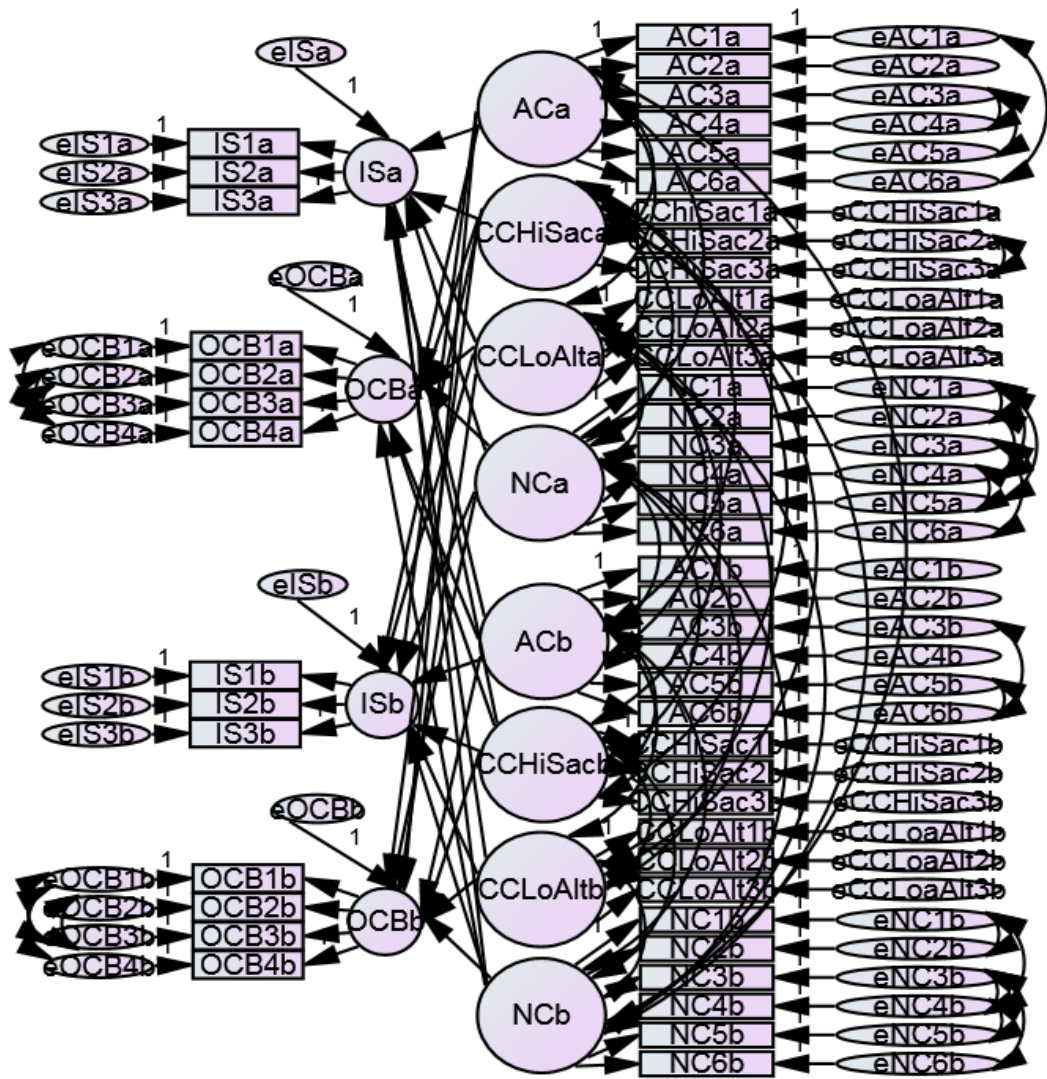


Figura 10 – Model SEM a avaluar: Visualització gràfica d'AMOS

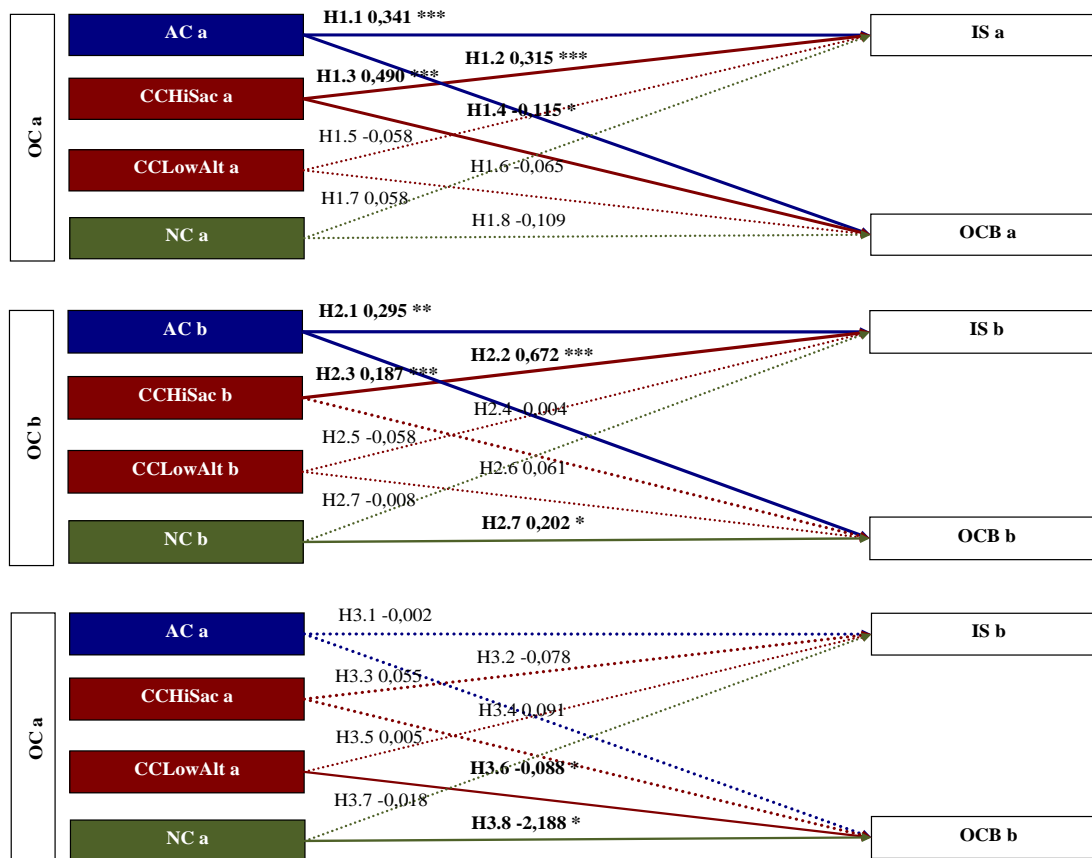
Es pot observar que s'han inclòs correlacions entre errors per optimitzar l'ajust del model (Arias, 2008; Foguet, Coenders i Alonso, 2004).

L'ajust del model és el següent:

Model	Chi ² /Df	RMSEA	IFI	GFI	AGFI	CFI	TLI
8 factors	2,175	0,560	0,901	0,783	0,752	0,900	0,890
8 factors + errors	1,811	0,047	0,933	0,823	0,793	0,933	0,924

Taula 23 – Estadístics de la bondat de l'ajust per al model especificat

Un cop comprovats els paràmetres, el model final amb les càrregues entre variables, és el que es mostra a continuació:



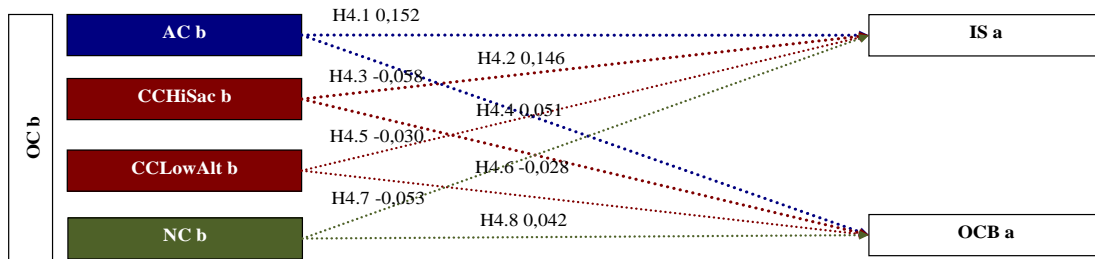


Figura 11 – Model formulat, amb les càrregues entre variables

4.6 Discussió

En aquest capítol s'examinen els mecanismes a través dels quals el compromís organitzatiu (OC) modula els resultats intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB). A continuació s'analitzen els resultats obtinguts per cada model: com afecta el constructe multidimensional del compromís organitzatiu en relació a la primera ocupació als resultats de la primera ocupació, el compromís organitzatiu de la segona ocupació amb els resultats de la segona ocupació, i veure si el compromís organitzatiu de la primera ocupació té influència en els resultats de la segona ocupació, i a la inversa.

Model Compromís Organitzatiu de la primera ocupació amb els outputs de la primera ocupació (hipòtesis H1.1 a H1.8)

En relació al compromís afectiu (ACa) de la primera ocupació s'ha trobat una relació positiva significativa amb la intenció de romandre (ISa) i el comportament ciutadà (OCBa). Per tant s'accepten les hipòtesis H1.1 i H1.2 respectivament. Aquests resultats estan d'acord amb la teoria exposada (Meyer et al., 2002).

També s'ha trobat que el compromís de continuïtat de la primera ocupació en relació a la percepció d'un alt sacrifici (CCHiSaca) té una relació positiva significativa amb la intenció de romandre de la primera ocupació (ISa) i una relació significativa però negativa amb el comportament ciutadà de la primera ocupació (OCBa). Per tant s'accepten les hipòtesis H1.3 i H1.4 respectivament. En canvi, el segon component del subconstructe del compromís de continuïtat CCLoAlta no s'ha trobat cap relació significativa amb la intenció de romandre (ISa) i el comportament ciutadà (OCBa). És a dir, no s'accepten les hipòtesis H1.5 i 1.6 respectivament. Aquests resultats es poden considerar com esperats (Powell i Meyer, 2004). Aquest resultat es recolza en estudis previs, confirmant que la dimensió del compromís de continuïtat conté dos subcomponents (Vanderberhe et al., 2007; Bentein et al., 2005; Powell i Meyer, 2004; Meyer et al., 1991; McGee i Ford, 1987), i el de CCHiSac presenta correlacions més fortes que el de CCLoAlt (Meyer et al., 2002).

En relació al compromís normatiu de la primera ocupació (NCa), aquest presenta relacions no significatives amb la intenció de romandre (ISa) i el comportament ciutadà (OCBa) de la primera ocupació (Bergman, 2006). Per tant no podem acceptar les hipòtesis H1.7 i H1.8.

Model Compromís Organitzatiu de la segona ocupació amb els outputs de la segona ocupació (hipòtesis H2.1 a H2.8)

A nivell d'ACb, es pot afirmar que existeix una relació significativa amb ISb i OCBb, tal i com estableix la teoria (Meyer et al., 2002). Per tant s'accepten les hipòtesis H2.1 i H2.2 respectivament.

En relació al constructe del compromís de continuïtat també s'observa que és un compromís multidimensional. Així el compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici (CCHiSacb) es pot afirmar que existeix una relació significativa i positiva amb la intenció de romandre (ISb). Acceptem doncs la hipòtesi H2.3. No s'observa en canvi que hi hagi relació amb OCBb, per tant no podem acceptar la hipòtesi H2.4. Tampoc s'observa una relació significativa del compromís de continuïtat en relació a la falta d'alternatives (CCLoAltb) amb els outcomes intenció de romandre (ISb) i comportament organitzatiu (OCBb). Per tant no podem acceptar les hipòtesis H2.5 i H2.6. Això és degut a que es tracta d'una segona ocupació, on els individus hi passen menys temps, genera menys ingressos i per tant estan menys compromesos que amb la primera ocupació (Zickar et al., 2004).

En relació al compromís normatiu (NCb) s'observa que no hi ha una relació significativa amb ISb, i per tant no acceptem la hipòtesi H2.7. Però en canvi sí que s'observa relació significativa amb el comportament organitzatiu (OCBb). Per tant s'accepta la hipòtesi H2.8. Això podria ser degut a que el compromís normatiu comparteix antecedents amb el compromís de continuïtat (Powell i Meyer, 2004; Luchack i Gellatly, 2007).

Model Compromís Organitzatiu de la primera ocupació amb els outputs de la segona ocupació (hipòtesis H3.1 a H3.8)

En aquest cas no hi ha cap relació significativa entre el compromís afectiu (ACa) de la primera ocupació i els outputs de la segona ocupació (ISb i OCBb). Per tant no acceptem les hipòtesis H3.1 i H3.2.

En relació al compromís de continuïtat s'observa que existeix una relació significativa negativa entre CCLoAlta amb OCBb, per tant acceptem la hipòtesi H3.6. Per tant, quan la

percepció de l'individu és que té poques alternatives a la primera ocupació (CCLoAlta), menys temps dedica a la segona ocupació (OCBb).

No s'ha trobat relació significativa amb ISb, per tant no acceptem la hipòtesi H3.5. En relació al compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici (CCHiSaca) no s'ha trobat cap relació significativa amb ISb i OCBb, per tant no acceptem les hipòtesis H3.3 i H3.4.

Estudiant el compromís normatiu de la primera ocupació en relació als resultats de la segona ocupació, s'observa que hi ha una relació significativa negativa amb OCBb, acceptant la hipòtesi H3.8. S'observa en aquest cas que quan més sentit d'obligació té l'individu de pertànyer a l'ocupació principal (NCa), menys temps dedica a la segona ocupació (OCBb).

No s'observa però una relació significativa d'aquest constructe amb ISb, per tant no s'accepta la hipòtesi H3.7.

Tal i com observen Zickar et al. (2004) s'observa per aquest model com les individus són capaços de diferenciar entre les dues ocupacions que porten a terme de forma simultània.

Model Compromís Organitzatiu de la segona ocupació amb els outputs de la primera ocupació (hipòtesis de H4.1 a H4.8)

En relació als resultats obtinguts per l'anàlisi realitzat amb el model d'equacions estructurals (SEM), ens permet afirmar que el constructe del compromís organitzatiu de la segona ocupació no s'ha trobat cap relació significativa amb la intenció de romandre i

el comportament ciutadà de la primera ocupació. Per tant el grup d'hipòtesis plantejades H3 queden totes rebutjades. Es pot afirmar que el constructe de compromís organitzatiu de la segona ocupació (OCb) no exerceix influència sobre els output, intenció de romandre (ISa) i comportament ciutadà (OCBa), de la primera ocupació.

Aquests resultats estan en línia amb Zickar et al. (2004) quan suggereixen que la informació de la segona ocupació no és important per explicar resultats que haurien d'estar influenciats per les reaccions en el treball. Els autors conclouen que si les actituds en la primera feina sumen, les actituds de la segona ocupació afegeixen poca o nul·la validesa.

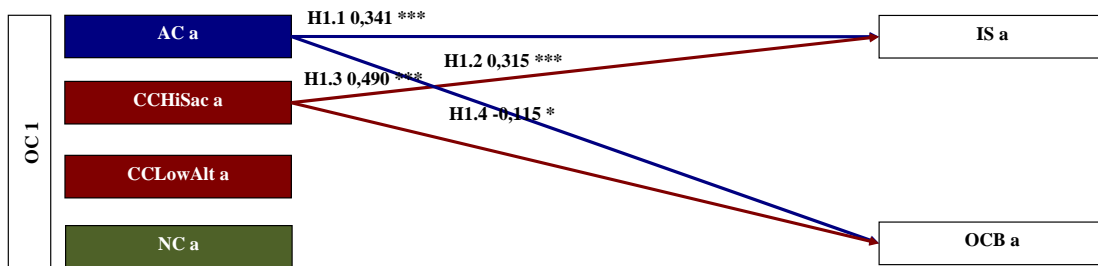
Els resultats obtinguts suporten parcialment la literatura prèvia en tant que estableixen que OC representa una aproximació teòrica per entendre el comportament dels treballadors en relació a l'IS i OCB, i s'ha evidenciat que aquesta aproximació té validesa en un context diferent com és els dels treballadors amb dues ocupacions simultànies. En aquest estudi es constata que el compromís afectiu és clau a l'hora de determinar el comportament dels empleats amb dues ocupacions. A mesura que es desenvolupen les relacions s'observa com l'AC afecta de forma significativa i positiva als outputs IS i OCB. Per tant a mesura que incrementa el compromís afectiu augmenta la intenció de romandre del treballador i augmenta el comportament ciutadà (tant per la primera com per la segona ocupació, sense creuar resultats). En relació al compromís de continuïtat s'observa que quan es té en compte la percepció d'un alt sacrifici afecta d'una forma positiva i significativa la intenció de romandre (tant per la primera com per la segona ocupació, sense creuar resultats). En canvi quan es relaciona amb OCB ens trobem que la relació significativa és negativa amb OCBa, per tant quan augmenta CCHiSaca disminueix OCBa. Per a la segona ocupació no s'observa una relació significativa. Quant al

compromís normatiu no s'observa relació amb els outputs a nivell de la primera ocupació, en canvi hi ha una relació significativa positiva entre NCb i OCBb.

Quan es creuen els constructes amb els resultats, s'observa que no hi ha relació significativa entre el compromís organitzatiu de la segona ocupació i els outputs de la primera ocupació.

En canvi quan es creua el constructe de compromís organitzatiu de la primera ocupació amb els *outcomes* de la segona ocupació, es troben dues relacions significatives. La primera és el compromís de continuïtat en relació a la falta d'alternatives de la primera ocupació (CCLoAlta) te una relació significativa negativa amb el comportament ciutadà de la segona ocupació (OCBb). La segona és el compromís normatiu de la primera ocupació (NCa) que te una relació significativa negativa amb OCBb.

En la figura següent es pot observar les hipòtesis validades:



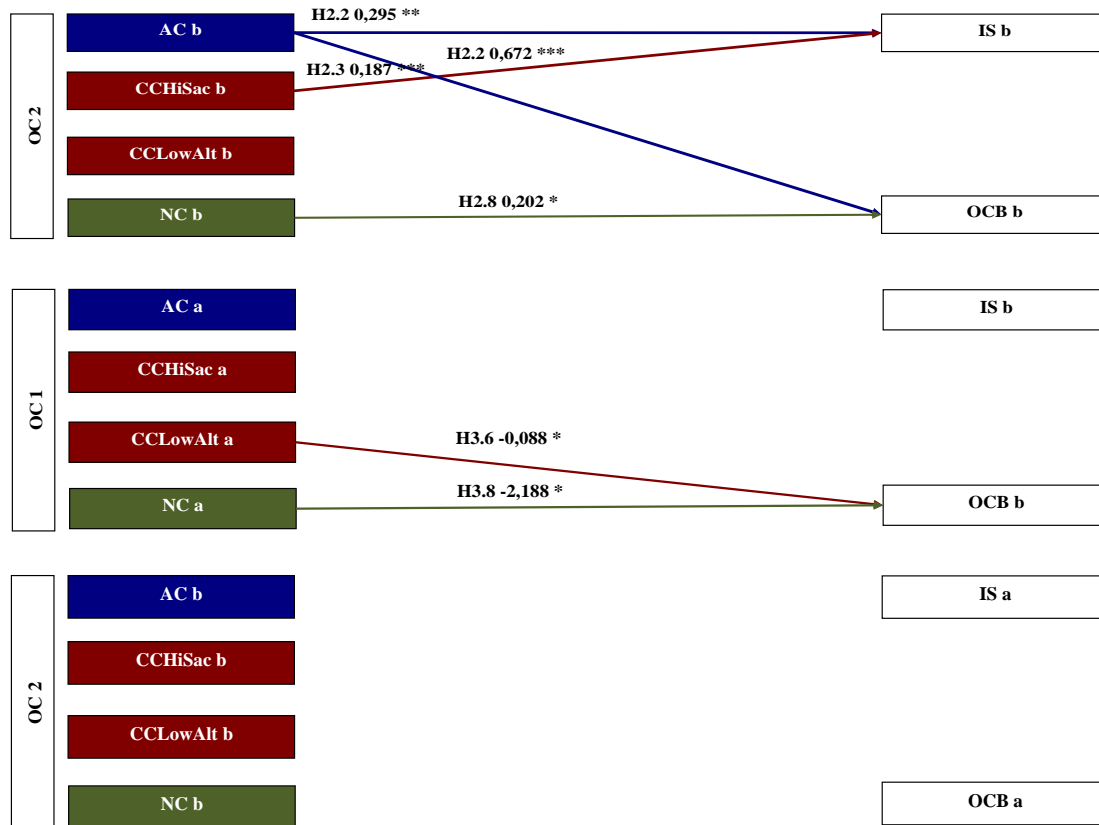


Figura 12 – Model formulat, amb les càrregues entre variables que són significatives

4.7 Conclusions

En aquest capítol, s'ha estudiat el compromís organitzatiu (OC) dels treballadors que tenen dues ocupacions de forma simultània, i com afecta a la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB). S'ha comprovat el model proposat a través del sistema d'equacions estructurals.

En base al marc teòric exposat s'ha construït un model el resultat del qual ens permet afirmar que hi ha una relació positiva significativa entre el compromís afectiu de la

primera ocupació (ACa) i la intenció de romandre en la primera ocupació (ISa) (H1.1). Que hi ha una relació positiva significativa entre compromís afectiu de la primera ocupació (ACa) i el comportament ciutadà de la primera ocupació (OCBa) (H1.2). Que hi ha una relació positiva significativa entre compromís afectiu de la segona ocupació (ACb) i la intenció de romandre en aquesta segona ocupació (ISb) (H2.1). Que hi ha una relació positiva significativa entre compromís afectiu de la segona ocupació (ACb) i el comportament ciutadà de la segona ocupació (OCBb) (H2.2). Que hi ha una relació positiva significativa entre el compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici pel deixar la primera ocupació (CCHiSaca) i amb la intenció de romandre en aquesta ocupació (ISa) (H1.3). Que hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici pel deixar la primera ocupació (CCHiSaca) i el comportament ciutadà de la primera ocupació OCBa (H1.4). Que hi ha una relació positiva entre CCHiSacb i ISb (H2.3). Aquesta relació queda recolzada en estudis previs realitzats per Meyer et al. (2002). Que hi ha una relació positiva entre el compromís normatiu de la segona ocupació (NCb) i el comportament ciutadà de la segona ocupació (OCBb) (H2.8). Que hi ha una relació negativa significativa entre el compromís de continuïtat en relació a la falta d'alternatives en relació a la falta d'oportunitats en la primera ocupació (CCLoAlta) i el comportament ciutadà de la segona ocupació (OCBb) (H3.6). I que hi ha una relació negativa entre el compromís normatiu de la primera ocupació (NCa) i el comportament ciutadà de la segona ocupació (OCBb) (H3.8). La resta d'hipòtesis no s'han pogut validar.

Dels models presentats en aquest estudi s'observa que:

Tal i com proposen Meyer et al. (1991), el constructe de compromís organitzatiu (OC), és un constructe multidimensional, de quatre dimensions.

En relació al compromís afectiu (AC), s'observa que els resultats obtinguts estan en línia amb investigacions anteriors (Meyer et al., 2002). Per a la primera ocupació ACa correlaciona de forma positiva amb ISa i OCBa, i els resultats són idèntics en relació a la segona ocupació, observant que ACb correlaciona de forma positiva amb ISa i OCBb.

Per obtenir resultats precisos, és necessari diferenciar en dues dimensions el compromís de continuïtat: poques alternatives quant a oportunitats d'ocupació (CCLoAlt) i el sacrifici percebut per les inversions associat a deixar l'organització (CCHiSac). Per a la primera ocupació la subdimensió CCHiSaca, correlaciona de forma significativa amb ISa i OCBa d'acord amb Powell i Meyer (2004) i McGee i Ford (1987). Per a la segona ocupació la subdimensió CCHiSacb, correlaciona de forma significativa amb ISb d'acord amb Meyer et al. (2002). En els resultats creuats s'observa que CCLoAlta correlaciona de forma negativa amb OCBb. És a dir, quanta més percepció de tenir poques alternatives d'ocupació fora de l'ocupació principal, l'individu redueix el seu esforç en el comportament ciutadà de la segona ocupació.

El fet d'haver elaborat un qüestionari sobre el compromís organitzatiu tenint en compte les dues ocupacions de forma simultània, ens ajuda a confirmar les diferents dimensions del constructe. Els resultats confirmen que el compromís normatiu i el compromís afectiu no són constructes idèntics, tot i que efectivament les correlacions entre aquestes dues dimensions són altes (Allen i Meyer, 1990; Meyer et al., 2002). Per a la primera ocupació s'observa que el compromís normatiu (NCa) no és significatiu a l'hora d'explicar els resultats ISa i OCBa, essent totes les relacions no significatives. Aquesta observació estaria en la línia de Bergman (2006), en la que posa de manifest que empíricament no s'aprecia una clara diferenciació entre compromís afectiu i normatiu, i per tant no és útil per predir resultats. En relació a la segona ocupació, s'observa que el

compromís normatiu (NCb) correlaciona amb el resultat OCBb. Aquest resultat va en línia amb altres investigacions que si bé els factors latents i els valors de les escales tendeixen a estar correlacionats entre NC i AC, mostren que els ítems que permeten mesurar els dos compromisos són significatius (Chen i Francesco, 2003; Durham et al., 1994; Hackett, Bycio i Hausdorf, 1994; Meyer et al., 1991). En relació als resultats creuats s'observa que NCa correlaciona de forma negativa amb OCBb. És a dir, quan augmenta el sentit d'obligació a pertànyer a l'organització principal (NCa) es redueix el comportament ciutadà en la segona ocupació (OCBb). Aquest resultat estaria en línia amb Zickar et al. (2004), en el sentit que l'ocupació principal té preferència respecte a la segona.

Les quatre dimensions proposades per OC, serveixen com a punt clau explicatiu dels resultats per al col·lectiu dels empleats que tenen dues ocupacions de forma simultània. Amb el que es podria afirmar que els el compromís afectiu (AC) i normatiu (NC) produeixen diferents efectes en els resultats (IS i OCB) (Bergman, 2006). S'observa, amb el model proposat, que el compromís organitzatiu que un individu té amb la seva segona ocupació (OCb), no té cap influència en els resultats de la primera ocupació (ISa i OCBa). Aquest fet estaria en línia amb la investigació de Zickar et al. (2004), en que les actituds i la tensió de la primera ocupació són més fortes en relació a la segona ocupació, i això tindria sentit ja que la segona ocupació l'individu hi dedica menys temps i hi guanya menys diners.

S'observa doncs que les actituds d'aquest tipus de col·lectiu, sempre tendeixen a estar més compromesos amb la primera ocupació que amb la segona, tot i que podem afirmar que qui té compromís afectiu amb la primera ocupació també el té amb la segona. També s'observa que la segona ocupació no té cap influència en la primera, però sí que

la primera influeix en la segona. En aquest sentit quan l'individu percep que augmenta la falta d'alternatives a la primera ocupació disminueix el comportament ciutadà de la segona. Quan l'individu augmenta el seu compromís normatiu amb la primera ocupació, tendeix a disminuir el comportament ciutadà de la segona ocupació.

Aquesta recerca és un pas més cap un millor enteniment de la relació de les actituds dels treballadors que tenen dues ocupacions de forma simultània. Hi ha algunes conclusions que sorgeixen d'aquest estudi que poden tenir implicacions pràctiques per a la gestió de les organitzacions. Els resultats suggereixen que és necessari tenir en compte el compromís organitzatiu de les dues ocupacions, per avaluar els diferents comportaments dels empleats que tenen dues ocupacions de forma simultània.

Aquest treball no està exempt de limitacions. Un percentatge elevat de la mostra comparteix sector en la primera i segona ocupació (docent i investigador, 32,5%). Seria interessant diversificar encara més la mostra per obtenir millors resultats. La mostra que s'ha utilitzat per portar a terme aquest estudi, prové tota de la mateixa universitat en relació al treball secundari, no així en el primari. Seria aconsellable en un futur ampliar la mostra a més universitats. L'estudi s'ha portat a terme sobre empleats que tenen en comú que la seva segona ocupació sempre és la universitat. Per tant en el futur s'hauria d'ampliar la diversitat de la mostra. Investigacions futures si incorporen un mostra més diversa d'empleats pot millorar les interpretacions que es puguin fer del comportament d'aquest col·lectiu.

Una altra limitació és que l'estudi s'ha portat a terme en una època de crisi global profunda, que probablement ha influenciat en les respostes dels individus i per tant en

els resultats obtinguts. Seria necessari en futures investigacions, tenir en compte aquest fet.

L'estudi s'ha portat a terme en una mostra de treballadors per compte aliena, en relació a la seva primera ocupació. Seria interessant en futures investigacions tenir en compte treballadors per compte pròpia.

També s'hauria d'incorporar en una investigació futura el constructe conflicte treball – família (WFC). Això permetria obtenir dades més acurades sobre com afecte aquest conflicte en el compromís organitzatiu (OC) i en la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB).

Anàlisi estadística descriptiva del Compromís Organitzatiu, Intenció de Romandre i Comportament Ciutadà del professorat a temps parcial

Resum

La situació econòmica actual ha fet que l'ocupació a temps parcial hagi anat prenent importància, degut a la flexibilitat que aquesta proporciona al contractant. Durant els últims temps hi ha hagut un significatiu augment en les societats actuals, i les universitats no en són una excepció. En aquest capítol es porta a terme un repàs teòric referent al col·lectiu de professorat a temps parcial i què representa per les universitats. Posteriorment es realitza una anàlisi estadística descriptiva en relació al compromís organitzatiu (OC), la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB) del professorat universitari a temps parcial. En la literatura existent hi ha molta controvèrsia a l'hora de valorar el compromís i l'aportació en el sistema universitari d'aquest col·lectiu (Thorsteinson, 2003). A nivell

general en la investigació portada a terme, s'observa per aquest col·lectiu que en relació al compromís organitzatiu (OC) de mitjana mostra, un alt nivell de compromís afectiu (AC), un nivell moderat de compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici en deixar aquesta ocupació (CCHiSac), i una percepció de que no tenen un compromís de continuïtat en relació a la falta d'oportunitats a una altre universitat (CCLoAlt). En relació als resultats, s'observa una alta intenció de romandre a curt termini (IS) i un comportament ciutadà moderat (OCB).

5.1 Introducció

Els actuals canvis econòmics, demogràfics i socials en el món occidental, han donat pas a un increment de l'ús de contractes no estàndards en els llocs de treball, incloent ocupació a temps parcial, treball temporal i contingent (Martin, J.E., 2007).

Thorsteinson (2003), exposa que la major part de la investigació d'aquest tipus de col·lectiu es centra en les diferències que es produeixen en funció de l'estatus (jornada a temps complert i jornada a temps parcial). Així en el seu meta – anàlisi conclou que els empleats a mitja jornada tenen nivells més baixos d'implicació en el treball, però nivells similars de satisfacció laboral i compromís organitzatiu. Però manca aprofundir en la investigació de treballadors a temps parcial, sense comparar amb altres tipus de contractes.

En aquest context, el professorat a temps parcial, és una part molt important de les plantilles de les universitats. Segons l'INE-EducaBase (2014), en el període 2012-2013 un 43,00% del professorat universitari de Catalunya és associat, a l'Estat Espanyol aquest percentatge es situa en un 36,78%. Això implica que hi ha més de sis mil professors associats al sistema universitari català, valor que s'ha mantingut estable durant els darrers tres cursos acadèmics, constatant que és una força de treball molt important en el nostre sistema universitari.

Davant de la complexitat de la carrera acadèmica i de totes les possibilitats que ofereix el contracte a temps parcial, és necessari que els departaments de persones defineixin

les polítiques i els processos per a tots els empleats i especialment pel col·lectiu docent a temps parcial.

En aquest capítol s'explora el marc teòric del professorat a temps parcial. Posteriorment es procedeix a analitzar mitjançant l'estadística descriptiva el compromís organitzatiu en funció del gènere, edat, antiguitat, dedicació, antiguitat i intenció de realitzar carrera acadèmica. En definitiva de la percepció que tenen del seu lloc de treball, el col·lectiu de professors consultors de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

En aquest punt de la tesi, es fa necessari contextualitzar la figura del professor consultor de la UOC, en tant per les pròpies particularitats de la universitat i el seu model educatiu, aquesta figura pren unes dimensions també singulars. La Universitat Oberta de Catalunya, estructura el seu model educatiu sobre tres pilars que interactuen al voltant de l'estudiant, i les activitats que afavoreixen el seu aprenentatge. Aquestes elements són 1) els recursos aprenentatge, 2) les metodologies d'aprenentatge col·laboratiu i finalment 3) l'acompanyament a l'estudiant. És en aquest tercer element on es situa la figura del professorat – consultor de la UOC i la seva tasca docent com a orientador i dinamitzador de l'acció de l'estudiant al llarg del seu procés d'aprenentatge.

Seguint aquest model, la UOC està organitzada internament en 7 Estudis o Àrees Docents, concepte similar al de Facultat. Els Estudis estan integrats, en l'àmbit acadèmic, per professorat a temps complert que és responsable del disseny, qualitat i del bon funcionament de les diverses assignatures que componen cada titulació. Per dur a terme la docència efectiva de cada assignatura compten amb la col·laboració del personal docent col·laborador, de la coordinació dels quals són responsables.

La funció del consultor/a implica accions relacionades amb l'atenció docent individualitzada i col·lectiva dels estudiants, el seguiment del seu aprenentatge durant el semestre i la proposta d'actuacions de millora de la assignatura. Així doncs, és tasca del consultor la resolució de dubtes, la proposta d'exemples i/o aclariments addicionals que facilitin la comprensió de la matèria, la dinamització de les activitats d'aprenentatge col·laboratiu, la participació en els fòrums, la correcció de les proves d'avaluació, proporcionar feedback per a facilitar el procés d'aprenentatge de l'estudiant, etc.

La UOC organitza la relació amb els seus col·laboradors docents a partir del Catàleg d'encàrrecs. Aquest catàleg d'encàrrecs docents és un recull de tots els serveis aprovats i publicats que es poden encarregar als col·laboradors dins del marc d'una assignatura o programa, o dins d'un període determinat amb vista a uns resultats esperats. Cadascun d'aquests encàrrecs té associada una retribució específica. Quan l'encàrrec està vinculat a la interacció amb els estudiants acostuma a tenir un component fix i un de variable. A partir d'aquest catàleg d'encàrrecs i de les característiques de cada assignatura o programa, els responsables acadèmics organitzen l'equip de col·laboradors i decideixen els repartiment de tasques. La distribució d'encàrrecs entre els col·laboradors es fa cada semestre o període acadèmic i per cada assignatura. Així doncs els encàrrecs d'una assignatura poden variar d'un període a un altre, així com també un col·laborador pot tenir tots o només alguns dels encàrrecs, segons l'encaix de necessitats i disponibilitats que farà el responsable de l'assignatura i segons les característiques d'aquesta.

5.2 La figura del professor universitari a temps parcial en la literatura

La contractació de professorat a temps parcial en les universitats té una llarga tradició a la majoria d'universitats del món. Aquest professorat, ja l'anomenem a temps parcial, associat, o contingent, continua essent molt nombrós, perquè és un tipus de professorat que respecte al temps complet, és més econòmic, té certes competències pròpies (e.g. experiència professional), i poden ser contractats, acomiadats, i tornats a contractar en funció de les necessitats de cada universitat (Cohen, et al., 2003).

En els darrers anys s'ha tractat aquest fenomen del professorat a temps parcial des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats (Jacoby, 2001), les polítiques de recursos humans i principalment la seva capacitat d'acompliment (Benjamin, 2003; Hellman, 1998; Jacoby, 2006; McArthur, 1999; Umbach, 2007). En general aquests estudis conclouen que el recurs de professors a temps parcial té conseqüències negatives en la qualitat docent, la cohesió curricular, i en els resultats i processos d'aprenentatge dels estudiants (Benjamin, 2003; Cross et al., 2003; Elman, 2003; Jacoby, 2006; Umbach, 2007). Aquestes crítiques es basen en que els professors a temps parcial interactuen menys amb els alumnes, utilitzen de forma menys freqüent tècniques d'aprenentatge actives i col·laboratives i dediquen menys temps a preparar el material docent. Tot i amb això aquest continua essent un col·lectiu molt important entre el personal docent, amb independència de les crítiques rebudes en les darreres aportacions empíriques (Umbach, 2007). Però queden qüestions pendents, entre elles analitzar si entre el professorat a temps parcial existeixen les mateixes relacions entre rotació, compromís organitzatiu i comportament ciutadà que en el professorat a temps complet (Simo et al., 2008).

En la investigació portada a terme per Simo et al., (2008), conclouen que els professors a temps parcial mostren un major compromís organitzatiu i mostren una satisfacció laboral més elevada que els professors a temps complert, posant en entredit les afirmacions d'alguns investigadors (Benjamin, 2003; Cross et al., 2003; Elman, 2003; Jacoby, 2006; Umbach, 2007).

La figura del professor associat de les universitats, és fonamenta en que són professionals experts en un camp molt concret i que estan al dia de les darreres innovacions (Louziotis, 2000). En aquests casos sembla plausible que els individus preferiran un contracte a mitja jornada amb la universitat, per poder combinar-ho amb la seva activitat principal. Tot i amb això, la voluntarietat del contracte a temps parcial continua essent un enigma. En particular, investigacions sobre professors a temps parcial mostren que aquests estan satisfets amb la seva feina (Antony et al., 2002; Leslie et al., 2002). Aquesta literatura sembla anar en contradicció amb altres investigacions que indiquen que gairebé la meitat dels professors a temps parcial preferiria ocupació a temps complert (Jacoby, 2006; Cashwell, 2009).

Leslie et al., (2002) indiquen en la seva investigació que el professor a temps parcial està més satisfet que el professor a temps complert. I conclouen, que els professors a temps parcial sovint es veuen com si fossin a temps complert. Per tant, tot i que els seus interessos, actituds i motivacions són completament diferents, el professor a temps parcial és un professional experimentat que troba satisfacció en l'ensenyament.

Altres investigadors arriben a conclusions totalment contraries. Townsend et al. (2002), indiquen en la seva investigació que més del seixanta per cent dels professors a temps parcial enquestats, ho són perquè no han tingut l'opció de ser contractats a temps

complet. Jacoby (2005) en la seva investigació, obté que un 37% dels professors a temps parcial tenen pràcticament la mateixa càrrega docent que els professors a temps complet, i un 54% reconeixen que voldrien un contracte a temps complet.

Jacoby (2005) arriba a la conclusió que la diferència entre el desig de tenir un contracte a temps complet i les expectatives per aconseguir-ho és el símptoma que fa que els professors a temps parcial desisteixin amb el pas del temps d'arribar a ser professors a temps complet i deixar l'organització, en contraposició als professors que prefereixen un contracte a temps parcial que normalment romanen més temps en la comunitat universitària.

Kramer et al. (2014) en la seva recerca corroboren el que ja havien dit Valadez et al. (2001), tot i que la remuneració és baixa i els beneficis són escassos, els professors a temps parcial estan satisfets amb la seva decisió de realitzar carrera acadèmica. Per tant, tot i l'absència d'un salari adequat i de seguretat, els professors a temps parcial del sistema universitari es sobreposen a aquestes mancances en nom de l'educació. És a dir, tot i la insatisfacció d'aquest col·lectiu amb la remuneració, amb l'absència de beneficis socials, i la inseguretat en la continuïtat, els professors a temps parcial expressen que a pesar de tot estan satisfets. Això és degut a que es senten valorats, per part dels companys i superiors, i ho expressen mostrant compromís amb l'ocupació. Grappa et al. (2006), suggereixen que els responsables han de fer possible que els professors a temps parcial es sentin part de la comunitat científica i que es valorin les seves contribucions a la institució. Pollart et al. (2014) suggereixen que les universitats han d'invertir en els professors a temps parcial amb l'objectiu de retenir talent, assegurant el desenvolupament de la seva carrera professional.

Segons Pollart et al. (2014) però, sovint l'estatus a temps parcial, denota insatisfacció i poques oportunitats d'avançar en la carrera professional. Altres investigacions però, suggereixen que els empleats a temps parcial estan tant o més satisfets que els que ho estan a temps complert. Observen que la productivitat és més alta en els professors a temps parcial que a temps complert, i en canvi la qualitat del seu treball és similar.

Kramer et al. (2014), es pregunten si els professors a temps parcial estan satisfets amb el paper que juguen en l'educació universitària. I conclouen que el professorat a temps parcial està satisfet amb el seu rol, però estan preocupats per qüestions com el salari, el benefici social i l'estabilitat a llarg termini (Valadez et al., 2001; Townsend et al., (2002); Jacoby, 2005).

5.3 Mètode

Durant el mes de juliol de 2013, es va distribuir un qüestionari entre els professors associats (1.572) de la Universitat Oberta de Catalunya, dels quals van contestar 372 (23,66%), de forma totalment voluntària.

El qüestionari es va desenvolupar de forma científica traduint les escales de l'idioma original, l'anglès, al català. S'obtenen uns índex d'ajust adequats (veure capítol 3).

El qüestionari inclou preguntes de tipus demogràfic, i preguntes per mesurar el compromís organitzatiu, la intenció de romandre i el comportament ciutadà organitzatiu (veure capítol 3), en relació a la universitat.

Per cada indicador es mostren dues mesures de tendència central, la mitjana i la mediana, i una mesura de dispersió, la desviació estàndard. S'informa dels estadístics descriptius per grups (antiguitat, gènere, hores dedicació, ...) utilitzant l'ANOVA i el test t-Student per veure les diferències significatives entre grups. S'ha utilitzat una escala de Likert de 5 punts (1 – totalment en desacord, 5 – totalment d'acord). Per a l'anàlisi s'ha utilitzat el paquet informàtic SPSS Versió 21.

5.4 Resultats

S'agrupa i es representa la informació obtinguda de forma ordenada, el que permet valorar el comportament i les tendències de la mostra, a més d'identificar l'existència de possibles aspectes i pautes de variabilitat existents en les dades que sovint queden ocultes (Romero i Zúnica, 2005). Concretament es mostren alguns dels descriptius que mesuren el comportament organitzatiu, intenció de romandre i comportament ciutadà d'aquest col·lectiu.

A nivell General

El grau d'acord o desacord dels professors consultors de la UOC en relació a cada una de les preguntes formulades en el qüestionari en relació a la seva ocupació a la universitat, varia prenent valors dins del rang establert (escala de Likert de 1 a 5). Es pot observar que els valors, tant de la mitjana com de la mediana, per als diferents ítems es situen entre el dos i el cinc. S'observa que no hi ha diferències importants entre les mitjanes i les medianes en tots els casos, el que indica que es tracta de distribucions simètriques. Els valors obtinguts per a la desviació típica estan compresos entre el 0,69 (en el cas de

la intenció de romandre) i 1,07 en el cas de compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici de deixar l'ocupació. De totes maneres la dispersió de les dades en relació al valor mitjà, en general es situa per sota de la unitat.

Interpretació dels resultats:

En relació al constructe de compromís organitzatiu (OC), s'observa que els enquestats tenen un alt compromís afectiu (AC) amb la universitat. De mitjana aquest es situa en un 3,92 (SD=0,82). Per tant el professor consultor té el desig i la voluntat ferma de formar part d'aquesta universitat.

En referència al compromís de continuïtat basat en la percepció d'un alt sacrifici a deixar la universitat (CCHiSac), podem afirmar que el professor consultor mostra un compromís situat de mitjana al 3,43 (SD=1,07). És a dir es situa a menys de mig punt de la zona d'indiferència (3), la qual cosa indica que si bé percep un cert cost de sacrifici personal pel fet de deixar l'organització, aquest no seria un impediment.

En referència al compromís de continuïtat basat en la percepció de tenir poques oportunitats fora d'aquesta universitat (CCLoAlt), s'observa que les respostes es situen de mitjana a 1,98 (SD=0,92). Això ens indica que aquest col·lectiu de professorat no té la percepció de col·laborar amb la universitat pel fet de no trobar altres alternatives per desenvolupar la seva activitat docent. És a dir, si fos necessari trobarien alternatives per deixar l'actual ocupació en la universitat.

En relació al compromís normatiu (NC), s'observa que la mitjana es situa en 2,99 (SD=1,02). Aquest valor es situa en la zona neutre i per tant no podem afirmar que els consultors d'aquesta universitat sentin l'obligació de pertànyer-hi.

En relació al constructe intenció de romandre (IS), s'observa que la mitjana es situa en un elevat 4,56 (SD=0,69), recordem que la puntuació màxima en l'escala de Likert utilitzada és de 5. Això implica que aquest col·lectiu té una probabilitat subjectiva de romandre en l'organització en un futur pròxim molt alta. És a dir, per norma general a curt termini no té intenció de deixar l'organització.

En relació al constructe comportament ciutadà organitzatiu (OCB), s'observa que la mitjana es situa en un 3,64 (SD=0,76). En aquest cas aquest valor ens indica que aquest col·lectiu té un nivell moderat de comportament ciutadà organitzatiu. És a dir que té una percepció moderada de fer més del que se'ls demana estrictament.

Variable	Indicador	Mitjana	Mediana	SD
Compromís Organitzatiu				
	n	372	372	372
- Compromís Afectiu	AC	3,92	4,00	0,82
- Compromís de continuïtat en relació a un alt sacrifici	CCHiSac	3,43	3,33	1,07
- Compromís de continuïtat en relació a la falta d'alternatives	CCLoAlt	1,98	2,00	0,92
- Compromís Normatiu	NC	2,99	3,00	1,02
Intenció de Romandre				
	IS	4,56	5,00	0,69
Comportament Ciutadà Organitzatiu				
	OCB	3,64	3,75	0,76

Taula 24 – Mitjana, mediana i desviació estàndard sense segmentar la mostra

Segmentació de la Mostra

En funció del gènere

La mostra està formada per un 68,01% d'homes i un 31,99% de dones. Des d'aquest punt de vista s'observa que les respostes que es donen no varien en funció del gènere, obtenint sempre la mateixa direcció i pràcticament la mateixa intensitat.

Variable per gènere	Indicador	Mitjana		Mediana		SD	
		Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
Compromís Organitzatiu	N	253	119	253	119	253	119
		68,01%	31,99%				
- Compromís Afectiu	AC***	3,94	3,85	4,00	4,00	0,82	0,83
- Compromís de continuïtat en relació a un alt sacrifici	CCHiSac***	3,41	3,46	3,47	3,33	1,06	1,09
- Compromís de continuïtat en relació a la falta d'alternatives	CCLoAlt***	1,97	2,01	2,01	2,00	0,88	1,00
- Compromís Normatiu	NC***	3,04	2,89	2,89	3,00	1,03	0,99
Intenció de Romandre	IS***	4,56	4,56	4,55	5,00	0,69	0,68
Comportament Ciutadà Organitzatiu	OCB***	3,64	3,65	3,64	3,75	0,76	0,75

Taula 25 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció del gènere

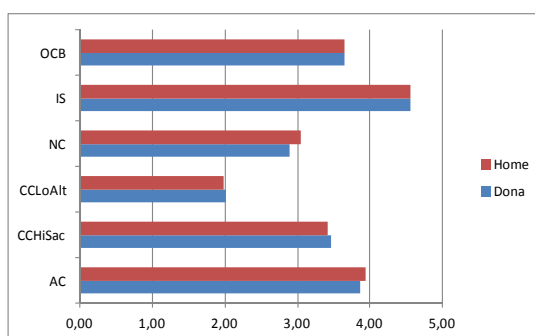


Figura 13 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció del gènere

En funció de l'edat del professor consultor

Destaquem que a nivell quantitatiu s'observa que un 90,32% de la mostra es situa per sota dels cinquanta anys.

Podem afirmar que a mesura que avança l'edat del col·laborador docent augmenta el seu compromís afectiu (AC), de continuïtat en funció de la percepció d'un alt sacrifici en deixar l'organització (CCHiSac) i normatiu (NC). També augmenta en funció de l'edat la intenció de romandre en la universitat (IS). S'observa que els col·laboradors docents es situen per sobre de la mitjana a partir dels cinquanta anys.

En canvi el compromís de continuïtat en funció de poques alternatives (CCLoAlt) i el comportament ciutadà (OCB), ho podem tractar com un sol grup ja que acceptem l'hipòtesi nul·la d'igualtat entre mitjanes (ANOVA). Destaquem en aquest punt que el col·laborador docent té la percepció de tenir altres oportunitats d'ocupació fora de la universitat actual. Fet que s'accentua amb l'edat, a més edat més experiència, i per tant la percepció de més oportunitats d'ocupació.

Indicador	Mitjana			Mediana			SD		
	fins 40	41-50	>50	fins 40	41-50	>50	Fins 40	41-50	>50
n	157 42,20%	179 48,12%	36 9,68%	157	179	36	157	179	36
AC**	3,78	3,96	4,25	3,83	4,00	4,33	0,89	0,77	0,63
CCHiSac*	3,29	3,47	3,81	3,33	3,33	4,00	1,14	1,02	0,84
CCLoAlt	1,99	1,98	1,94	2,00	2,00	2,00	0,99	0,85	0,98
NC**	2,83	3,02	3,50	2,83	3,00	3,50	1,02	0,98	1,01
IS*	4,46	4,59	4,83	5,00	5,00	5,00	0,78	0,64	0,28
OCB	3,61	3,64	3,76	3,50	3,75	3,75	0,80	0,73	0,67

Taula 26 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de l'edat

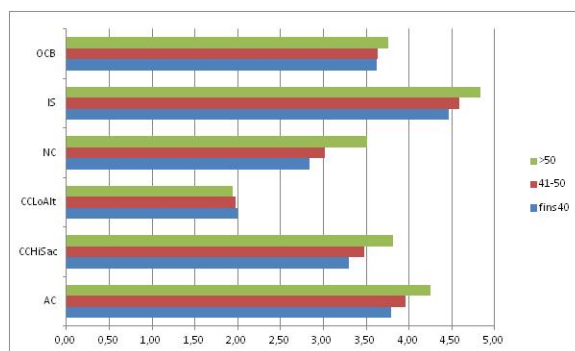


Figura 14 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de l'edat

En funció dels anys que el professor consultor porta col·laborant amb la UOC

A nivell quantitatiu s'observa que un 51,61% de la mostra porta col·laborant amb la universitat menys de 7 anys.

S'observa per al compromís afectiu (AC), que la valoració es situa per sobre de la mitjana (3,92, SD=0,82) a partir del desè any de col·laboració amb la universitat (4,06, SD=0,75). En canvi el sentiment d'un alt sacrifici personal pel fet de deixar l'organització (CCHiSac) es situa per sobre la mitjana (3,43, SD=1,07) a partir del quart any de col·laboració (3,44, SD=1,05).

Al Realitzar l'ANOVA d'aquest grup de mitjanes, el resultat és que no podem rebutjar la hipòtesi nul·la i per tant no hi ha diferències significatives entre elles. Per tant no hi ha diferència en el compromís organitzatiu en funció dels anys que el professor consultor porta col·laborant amb la universitat.

Indicador	Mitjana					Mediana					SD				
	<3	04-06	07-09	10-12	>12	<3	04-06	07-09	10-12	>12	<3	04-06	07-09	10-12	>12
n	106	86	66	65	49	106	86	66	65	49	106	86	66	65	49
	28,49%	23,12%	17,74%	17,47%	13,18%										
AC	3,82	3,85	3,84	4,06	4,13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,17	0,87	0,81	0,86	0,75	0,74
CCHiSac	3,19	3,44	3,52	3,62	3,60	3,00	3,33	3,67	3,67	3,67	1,14	1,05	1,01	1,05	0,98
CCLoAlt	2,00	1,92	2,12	2,01	1,84	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	0,84	0,91	0,91	0,90
NC	2,84	2,90	3,08	3,13	3,16	2,83	2,83	3,17	3,17	3,17	0,95	1,08	0,97	1,06	1,04
IS	4,51	4,53	4,60	4,53	4,71	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	0,76	0,69	0,71	0,68	0,47
OCB	3,68	3,66	3,45	3,70	3,70	3,75	3,75	3,50	3,75	3,75	0,78	0,72	0,81	0,66	0,82

Taula 27 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció dels anys col·laborant amb la universitat

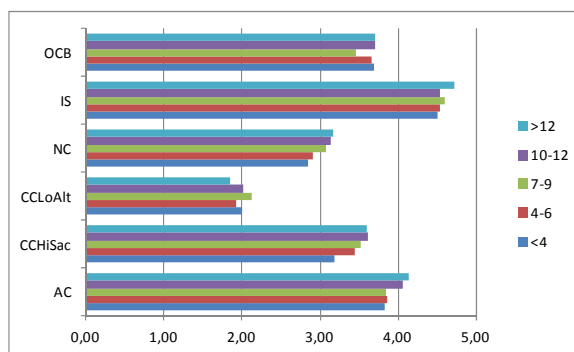


Figura 15 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció dels anys col·laborant amb la universitat

En funció de les hores reals que el professor consultor dedica a la tasca de col·laborador docent a la setmana

S'observa en aquest cas que un 70,43% de la mostra dedica menys de 11 hores setmanals a la tasca de consultor. I s'ha de tenir en compte que un 10,48% indica que hi dedica menys de cinc hores setmanals.

S'observa com els consultors que dediquen entre cinc i deu hores a la seva tasca de consultors (59,95%), tenen un compromís afectiu (AC) per sota de la mitjana (3,85, SD=0,83). En canvi la intenció de romandre ja es situa per sobre de la mitjana (4,58, SD=0,69).

Qui dedica més hores setmanals a la tasca de consultoria, és qui té un compromís afectiu més elevat (4,14 SD=0,72). També qui hi dedica més hores augmenta la percepció de sacrifici pel fet de deixar la universitat actual (3,62 SD=1,06).

En relació a la intenció de romandre i el comportament ciutadà augmenta en funció de les hores dedicades, situant-se per sobre de la mitjana qui hi dedica més de 10 hores.

Indicador	Mitjana			Mediana			SD		
	<5	05-10	>11	<5	05-10	>11	<5	05-10	>11
n	39 10,48%	223 59,95%	110 29,57%	39	223	110	39	223	110
AC**	3,65	3,85	4,14	4,00	3,83	4,16	0,92	0,83	0,72
CCHiSac***	2,81	3,44	3,62	2,67	3,33	3,66	1,06	1,04	1,06
CCLoAlt	1,94	1,99	1,98	2,00	2,00	2,00	1,05	0,93	0,86
NC***	2,47	2,96	3,24	2,67	2,83	3,16	1,03	0,96	1,05
IS**	4,20	4,58	4,64	4,67	5,00	5,00	0,95	0,69	0,57
OCB*	3,39	3,61	3,79	3,25	3,75	3,75	0,77	0,78	0,66

Taula 28 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de les hores reals dedicades a la tasca de consultor

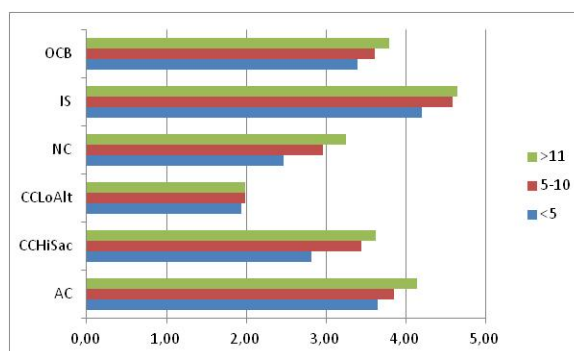


Figura 16 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de les hores reals dedicades a la tasca de consultor

En funció del pes econòmic del sou que obté el professor consultor per la seva tasca en la UOC en relació al total dels seus ingressos

Veiem en aquest cas que un 81,72% de la mostra l'ingrés rebut per part de la universitat li suposa menys d'un 16% del total dels seus ingressos. Cal tenir en compte però, que hi ha un 7,80% que els hi suposa més d'un 20%.

S'observa que el compromís afectiu (AC) queda per sobre de la mitjana (3,97, SD=0,78) a partir de que el pes econòmic de la col·laboració queda per sobre del 10%. També s'observa per aquest col·lectiu, que augmenta la percepció de tenir poques oportunitats fora d'aquesta universitat situant-se per sobre de la mitjana (2,27, SD=1,07).

En aquest cas totes les variables observades, arriben al seu màxim nivell quan els ingressos de la universitat suposen més del 15% del volum total d'ingressos percebuts. Queda fora d'aquesta observació el comportament ciutadà que arriba al seu màxim quan ens situem entre el 10% i el 15%.

Indicador	Mitjana			Mediana			SD		
	<10%	10-15	>15%	<10%	10-15	>15%	<10%	10-15	>15%
N	134	170	68	134	170	68	134	170	68
	36,02%	45,70%	18,28%						
AC*	3,78	3,97	4,04	4,00	4,00	4,16	0,87	0,78	0,80
CCHiSac***	3,08	3,57	3,77	3,00	3,67	3,66	1,07	1,04	0,94
CCLoAlt*	1,85	1,98	2,24	2,00	2,00	2,16	0,89	0,90	0,99
NC	2,84	3,04	3,16	2,83	3,00	3,16	1,03	0,98	1,05
IS	4,48	4,59	4,64	4,83	5,00	5,00	0,68	0,69	0,69
OCB**	3,48	3,73	3,73	3,50	3,75	3,75	0,76	0,72	0,79

Taula 29 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció del pes econòmic

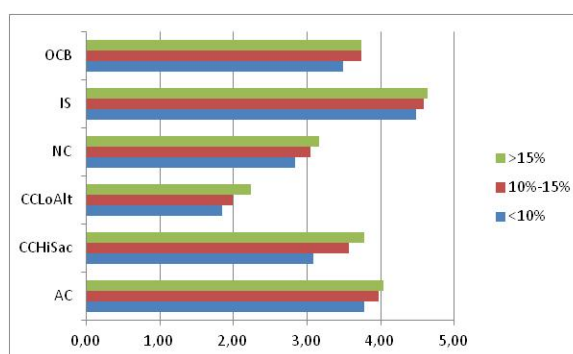


Figura 17 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció del pes econòmic

En funció de la intenció del consultor: si vol fer carrera acadèmica o no

En aquest cas el posicionament del consultor en funció de 1) si vol fer carrera acadèmica, 2) si no té intenció de fer carrera acadèmica, o bé 3) si ja són acadèmics, queda clarament diferenciat. El consultor que no vol fer carrera acadèmica (45,16%) situa el seu compromís organitzatiu per sota de la mitjana general, el que vol fer carrera acadèmica

(28,23%) té un compromís organitzatiu per sobre de la mitjana, i el que ja és acadèmic (26,61%) es situa molt proper a la mitjana. És a dir, el professor consultor que no és acadèmic, però que té la intenció de realitzar carrera acadèmica mostra un compromís organitzatiu més elevat que la resta de consultors.

Indicador	Mitjana			Mediana			SD		
	No	Acadèmic	Si	No	Acadèmic	Si	No	Acadèmic	Si
n	168	99	105	168	99	105	168	99	105
AC***	45,16%	26,61%	28,23%	3,77	3,90	4,17	0,84	0,85	0,71
CCHiSac***	3,23	3,34	3,84	3,33	3,33	4,00	1,07	1,06	0,96
CCLoAlt***	2,00	1,80	2,13	2,00	1,67	2,00	0,89	0,80	1,03
NC***	2,82	2,96	3,30	2,83	2,83	3,17	1,02	1,05	0,92
IS***	4,43	4,63	4,70	5,00	5,00	5,00	0,82	0,52	0,56
OCB***	3,51	3,70	3,80	3,50	3,75	3,75	0,78	0,73	0,71

Taula 30 – Mitjana, mediana i desviació estàndard en funció de la intenció de realitzar carrera acadèmica

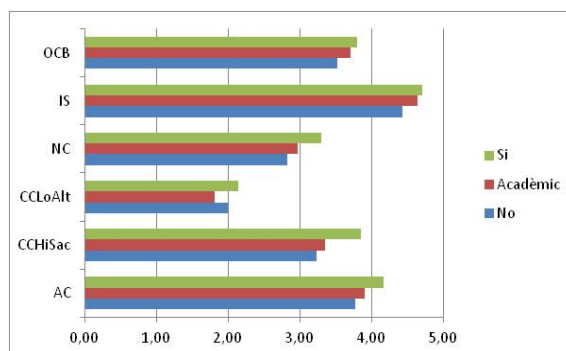


Figura 18 – Mitjana de les respostes OC, IS i OCB en funció de la intenció de fer carrera acadèmica

En relació als resultats, el professor consultor no acadèmic amb la voluntat de fer carrera acadèmica, també mostra una intenció de romandre més alta que la resta. A nivell del comportament ciutadà el resultat es mostra també molt superior.

En funció del gènere i l'edat del professor consultor

S'observa per les dones que el compromís afectiu es manté estable tingui l'edat que tingui (de 3,81 a 3,94). En canvi en el homes augmenta en funció de l'edat (de 3,78 a 4,46).

DONES	Mitjana			SD		
	fins 40	41-50	>50	fins 40	41-50	>50
n	55	58	6			
	46,22%	48,74%	5,04%			
AC	3,81	3,89	3,94	0,93	0,74	0,76
CCHiSac	3,33	3,56	3,83	1,21	0,96	1,01
CCLoAlt	1,95	2,09	1,78	1,05	0,96	1,05
NC	2,84	2,94	2,86	1,07	0,93	1,03
IS	4,50	4,60	4,67	0,76	0,63	0,42
OCB	3,65	3,66	3,46	0,80	0,70	0,77

HOMES	Mitjana			SD		
	fins 40	41-50	>50	fins 40	41-50	>50
n	102	121	22			
	40,32%	47,83%	11,86%			
AC	3,78	4,00	4,31	0,88	0,78	0,60
CCHiSac	3,28	3,44	3,81	1,11	1,05	0,81
CCLoAlt	2,03	1,93	1,97	0,96	0,78	0,98
NC	2,84	3,06	3,63	1,01	1,00	0,97
IS	4,44	4,59	4,86	0,79	0,65	0,24
OCB	3,61	3,63	3,82	0,81	0,74	0,64

Taula 31 – Mitjana i desviació estàndard de l'edat en funció del gènere

S'observa per al col·lectiu d'homes que superen la mitjana general del compromís afectiu (AC) a partir dels 40 anys (4,00, SD=0,78), en canvi per a les dones aquest fet es produeix a partir dels 50 anys (3,94, SD=0,76) i de forma gairebé imperceptible.

En funció del gènere i els anys que porta col·laborant amb la universitat

Per el col·lectiu de dones s'observa que donen la puntuació màxima tant en OC com IS quan porten de set a nou anys col·laborant amb la universitat, a partir d'aquest punt comença a disminuir. En canvi en termes de OCB s'observa que la puntuació més baixa

s'obté en aquets mateix punt (de set a nou anys). A partir d'aquí torna a augmentar però queda al nivell dels que porten menys de quatre anys col·laborant.

A nivell del col·lectiu d'homes tots els indicadors augmenten amb el temps, excepte OCB. Aquest es va reduint igual que en el cas de les dones, obtenint la valoració més baixa en els set – nou anys de col·laboració. Després torna a augmentar però es queda a nivells de menys de quatre anys d'antiguitat.

DONES	Mitjana					SD				
	<4	4-6	7-9	10-12	>12	<4	4-6	7-9	10-12	>12
n	35	31	22	19	12					
	29,41%	26,05%	18,49%	15,97%	10,08%					
AC	3,72	3,81	4,08	3,89	3,89	0,89	0,85	0,66	0,90	0,82
CCHiSac	3,16	3,46	3,85	3,44	3,69	1,07	1,06	0,91	1,27	1,08
CCLoAlt	2,20	1,87	2,12	1,86	1,83	1,07	0,88	1,12	0,84	1,16
NC	2,80	2,75	3,24	2,80	3,01	0,87	1,14	0,97	0,95	1,07
IS	4,46	4,49	4,74	4,44	4,86	0,75	0,62	0,57	0,85	0,33
OCB	3,64	3,69	3,51	3,74	3,65	0,86	0,70	0,65	0,68	0,88

HOMES	Mitjana					SD				
	<4	4-6	7-9	10-12	>12	<4	4-6	7-9	10-12	>12
n	71	55	44	46	37					
	28,06%	21,74%	17,39%	18,18%	14,62%					
AC	3,87	3,88	3,73	4,12	4,22	0,86	0,79	0,94	0,68	0,71
CCHiSac	3,20	3,42	3,35	3,69	3,57	1,19	1,05	1,02	0,94	0,96
CCLoAlt	1,90	1,95	2,12	2,07	1,85	0,97	0,82	0,80	0,94	0,82
NC	2,86	2,98	3,00	3,27	3,21	0,99	1,04	0,98	1,08	1,04
IS	4,53	4,56	4,53	4,57	4,67	0,77	0,73	0,76	0,60	0,51
OCB	3,71	3,65	3,43	3,68	3,72	0,74	0,74	0,88	0,65	0,81

Taula 32 – Mitjana i desviació estàndard dels anys col·laborant amb la universitat en funció del gènere

En funció del gènere i les hores reals de dedicació a la tasca de col·laborador docent

S'observa que per al col·lectiu de dones, a mesura que incrementen les hores dedicades a la tasca de col·laborador docent disminueix al intenció de romandre (IS), en canvi augmenta el comportament ciutadà (OCB).

Per al col·lectiu d'homes, s'observa que amb el temps la intenció de romandre (IS) va augmentant.

DONES	Mitjana			SD		
	<5	05-10	>10	<5	05-10	>10
n	16	68	35			
	13,45%	57,14%	29,41%			
AC	3,93	3,79	3,95	0,69	0,83	0,89
CCHiSac	3,15	3,50	3,55	0,83	1,12	1,12
CCLoAlt	2,02	2,02	1,97	1,03	1,03	0,97
NC	2,58	2,85	3,11	0,85	0,98	1,06
IS	4,69	4,55	4,50	0,46	0,69	0,75
OCB	3,39	3,64	3,76	0,61	0,78	0,74

HOMES	Mitjana			SD		
	<5	05-10	>10	<5	05-10	>10
n	23	155	75			
	9,09%	61,26%	29,64%			
AC	3,45	3,88	4,22	1,02	0,83	0,62
CCHiSac	2,58	3,42	3,65	1,15	1,00	1,04
CCLoAlt	1,88	1,97	1,99	1,08	0,88	0,82
NC	2,38	3,00	3,30	1,15	0,95	1,04
IS	3,86	4,59	4,71	1,06	0,66	0,46
OCB	3,39	3,60	3,81	0,88	0,79	0,63

Taula 33 – Mitjana i desviació estàndard de les hores de dedicació la tasca docent en funció del gènere

En funció del gènere i el pes econòmic del sou que obté el professor consultor per la seva tasca en la UOC en relació al total dels seus ingressos

Per al col·lectiu de dones s'observa que els valors augmenten en funció del pes econòmic, situant-se per sobre de la mitja quan aquest suposa més d'un 15% dels ingressos totals.

En canvi, per al col·lectiu d'homes, les respostes augmenten a mesura que es fan més importants les percepcions econòmiques rebudes en relació al total dels ingressos, però es situen per sobre de la mitja quan aquests suposen entre un 10% i un 15%.

DONES	Mitjana			SD		
	<10%	10-15	>15%	<10%	10-15	>15%
n	37	58	24			
	31,09%	48,74%	20,17%			
AC	3,68	3,90	4,01	0,87	0,85	0,68
CCHiSac	3,07	3,62	3,69	1,04	1,09	1,00
CCLoAlt	1,83	1,99	2,33	0,96	0,97	1,12
NC	2,74	2,88	3,15	1,08	0,92	1,02
IS	4,64	4,50	4,56	0,56	0,76	0,67
OCB	3,49	3,70	3,73	0,74	0,76	0,74

HOMES	Mitjana			SD		
	<10%	10-15	>15%	<10%	10-15	>15%
n	97	112	44			
	38,34%	44,27%	17,39%			
AC	3,82	4,01	4,05	0,87	0,75	0,86
CCHiSac	3,09	3,54	3,82	1,08	1,02	0,92
CCLoAlt	1,86	1,99	2,19	0,86	0,87	0,92
NC	2,88	3,12	3,17	1,01	1,01	1,08
IS	4,42	4,64	4,68	0,71	0,65	0,70
OCB	3,48	3,75	3,72	0,78	0,70	0,82

Taula 34 – Mitjana i desviació estàndard del pes econòmic del sou com a col·laborador docent en funció del gènere

5.5 Discussió

A nivell general s'observa que el col·lectiu dels professors consultors de la Universitat Oberta de Catalunya tenen un elevat compromís amb la Universitat que es reflecteix amb un alt nivell de compromís afectiu (AC), no perceben costos de deixar l'organització (CCHiSac) i perceben que tindrien oportunitat de desenvolupar la seva tasca en un altre universitat (CCLoAlt). Amb els resultats queda clar que els professorat es mostra satisfet amb la seva ocupació a la UOC i no tenen intenció de deixar-la (com a mínim a curt termini). En relació al comportament ciutadà organitzatiu veiem que aquest col·lectiu no es mostra especialment proactiu, és a dir que normalment no van més enllà de les seves obligacions contractuals.

S'observa que les respostes obtingudes per part dels consultors no varien substancialment en funció del gènere, mostrant comportaments molt similars tant a nivell de compromís organitzatiu (OC), intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB).

En relació a l'edat, amb un professorat que es situa majoritàriament per sota dels 51 anys (90,32%) s'observa que la percepció d'AC, CCHiSach, NC, IS i OCB augmenta a mesura que augmenta l'edat. En canvi CCLoAlt disminueix a mesura que augmenta l'edat dels consultors. Cal destacar que el col·lectiu de dones manté estable el compromís afectiu, mentre que per als homes aquest augmenta amb l'edat.

Quan observem l'antiguitat, el 51,61% del professorat col·laborador de la mostra, porta menys de set anys col·laborant amb la universitat. En aquest punt cal tenir en compte

que no ha passat el test de l'ANOVA, suggerint que no és significatiu diferenciar per antiguitat la col·laboració. Es pot observar com el col·lectiu de dones supera la mitjana del compromís afectiu entre els 7 i 9 anys de col·laboració, mentre que els homes ho fan a partir dels 10 anys de col·laboració.

Si el paràmetre analitzat és la dedicació, s'observa que el 70,43% de la mostra dedica menys de 11 hores setmanals a la tasca de consultoria. En aquest cas, a diferència de l'anterior el test ANOVA s'ha superat i per tant és significatiu diferenciar per hores dedicades.

En funció de la rellevància dels ingressos, a un 81,72% de la mostra, els ingressos procedents de la universitat suposen menys d'un 16% dels seus ingressos totals. Al segmentar entre homes i dones no s'observa diferències entre percentatges d'ingressos. El poc pes relatiu que tenen els ingressos percebuts a la UOC en relació al total d'ingressos de l'individu, ha estat estudiat prèviament per Valadez et al. (2001), els quals exposen que tot i que els ingressos del professorat a temps parcial són baixos i que hi ha pocs beneficis socials, aquest professorat està satisfet amb la seva decisió de ser professor a temps parcial. De fet, seguint aquesta tesi (veure taula 8) a la pregunta de si "té la intenció de fer carrera acadèmica", un 43,80% dels enquestats diuen explícitament que no. Això reforça la idea de Louziotis (2000) que aquests individus prefereixen un contracte a temps parcial per poder combinar-ho amb la seva ocupació principal. Seguint en aquesta línia s'observa que per un 36,02% dels enquestats els ingressos en relació a la seva ocupació a la universitat, els suposa menys d'un 10% dels seus ingressos totals. Per tant tot i la remuneració baixa que suposa aquesta tasca comparativament parlant amb l'ocupació principal, els professors a temps parcial estan satisfets amb la seva decisió de dedicar-se a l'ensenyament (Kramer et al., 2014).

Seguint l'argument anterior, cal incentivar als consultors que desitgen realitzar carrera acadèmica (28,23% de la mostra), ja que situen el compromís organitzatiu, la intenció de romandre i el comportament ciutadà amb la institució per sobre de la mitjana. També cal dissenyar polítiques concretes de reconeixement, adreçades a incentivar els consultors que no tenen la intenció de fer carrera acadèmica (45,16% de la mostra), ja que aquests situen els seus indicadors lleugerament per sota de la mitjana.

Adicionalment, però també en relació amb el comentat anteriorment, s'observa que un 48,39% dels enquestats porten més de set anys col·laborant amb la universitat. Donant força a la idea que els professors que prefereixen un contracte a temps parcial romanen més temps en la universitat (Jacoby, 2005). Per tant a pesar de les limitacions econòmiques i inseguretats en la continuïtat, els professors a temps parcial troben satisfacció en l'ensenyament, fet que els fa sobreposar a aquestes mancances (Leslie et al., 2002).

Els resultats d'aquest treball ajuden a augmentar la limitada i sovint conflictiva literatura sobre els professors universitaris a temps parcial. Donada la naturalesa de la mostra i en relació al marc teòric, s'esperava que tot i la insatisfacció d'aquest col·lectiu amb la remuneració, amb l'absència de beneficis socials, i la inseguretats en la continuïtat, els professors a temps parcial expressin que a pesar de tot estat satisfets, mostrant compromís amb l'ocupació (Grappa et al., 2006)

5.6 Conclusions

Com a primera conclusió que es desprèn, no només de l'anàlisi estadística descriptiva del Compromís Organitzatiu, Intenció de Romandre i Comportament Ciutadà del professorat a temps parcial, sinó del conjunt de la recerca desenvolupada, es pot afirmar que el comportament del professor – consultor en la seva primera ocupació, és el millor predictor de quina serà la seva actuació en la segona ocupació, ja que s'observa que si té compromís afectiu amb la primera ocupació, en tindrà també amb la segona, encara que amb menys intensitat. Aquest extrem repercuteix amb una millor qualitat de la intenció de romandre i del comportament ciutadà.

En altres paraules, l'individu és compromès amb les seves ocupacions, o no s'hi compromet, amb independència de si aquesta ocupació es concentra o no en una única activitat. Per tant es pot afirmar que l'ocupació a la universitat no actua com a refugi de la primera ocupació. És a dir, no es busca una segona ocupació per oblidar la primera sinó que la segona ocupació és complementària a la primera.

Una segona conclusió, i també des d'una perspectiva general, és que no hi pot haver una única política de personal per a tot el col·lectiu, en tant el seu comportament en relació a la segona ocupació respon a diferents característiques i motivacions personals. A continuació destaquem aspectes que, fruit de l'anàlisi realitzada, poden guiar en la definició d'aquestes polítiques adhoc.

Així hi ha una part del professorat – consultor on la col·laboració respon a una voluntat de progressar en la carrera acadèmica, mentre que una altra part, que desenvolupa la

seva activitat en un entorn professional, es vincula a la universitat més per una voluntat de reconeixement i de transferir el seu coneixement que no pas de progressió professional a nivell acadèmic. Així doncs i tant que les motivacions són diferents, les polítiques per a satisfer les mateixes han de ser també diferenciades: el professorat – consultor de perfil professional, apreciarà qualsevol signe de reconeixement per part de la universitat de la seva tasca com a docent, en canvi el col·lectiu amb aspiracions acadèmiques, valorarà especialment, les oportunitats de participar en projectes acadèmiques que li permetin enriquir el currículum en aquest sentit.

S'observa que els consultors de més edat, aporten més. A més edat, més compromís afectiu, més intenció de romandre i més comportament organitzatiu. Cal tenir en compte que amb l'edat (l'experiència) també augmenta la percepció de trobar una ocupació alternativa fàcilment. Per tant cal incentivar aquest col·lectiu perquè no deixin la universitat quan acumulin més experiència. En aquest cas les dones mantenen estable el seu compromís afectiu amb la universitat en canvi en el cas dels homes aquest augmenta.

En la línia del paràgraf anterior, quan més temps porten col·laborant amb la universitat més compromís afectiu demostren. S'observa que els consultors que fa més temps que desenvolupen aquesta tasca, tenen un comportament organitzatiu més elevat i per tant tendeixen a fer més de l'estrictament necessari. Per tant, i en contra de polítiques de rotació, és bo donar continuïtat als consultors.

En relació a la igualtat de compromís en funció del gènere cal destacar que l'entorn online facilita la conciliació laboral – familiar. Aquesta circumstància pot ser la que explica que no hi ha diferència en les respostes en relació al compromís organitzatiu, intenció de

romandre i comportament ciutadà, en funció del gènere. A nivell d'hores dedicades a la tasca de consultoria, s'observa en el cas de les dones, que a mesura que augmenten les hores es redueix la intenció de romandre. Al augmentar l'exigència cap a la institució es redueixen les ganes de continuar. D'aquests resultats, es pot desprendre que a partir d'una determinada dedicació, pel col·lectiu femení es percep com a cost d'oportunitat una dedicació addicional. Per tant, i en relació a l'acumulació d'encàrrecs docents, cal vigilar el seu impacte en el compromís.

Una observació estretament vinculada amb l'anterior, és que quantes més hores dedica el consultor a la seva tasca, més aporta. S'observa que qui més hores hi dedica, ofereix un major compromís afectiu (AC), percep un major sacrifici de deixar la institució (CCHiSac), mostra més predisposició a continuar col·laborant (IS) i aporta més del que se li demana estrictament (OCB). Per al col·lectiu de dones, s'observa que quant hi dedica més hores a la tasca de consultoria, disminueix la intenció de romandre. En base a aquest fet, la dedicació efectiva del consultor té un impacte rellevant en el seu compromís.

A més del 80% dels consultors, els ingressos per la segona ocupació els hi suposa menys del 16% dels seus ingressos totals. També es constata que el compromís afectiu i el comportament organitzatiu no augmenten a mesura que augmenta la dependència econòmica amb la segona ocupació. Aquest extrem ens permet afirmar, que tot i ser un complement extra als ingressos principals, no fan de consultors exclusivament per diners. Cal diferenciar aquí per gènere, ja que les dones es situen per sobre la mitjana en compromís organitzatiu quan el percentatge d'ingressos és superior al 15%, en canvi els homes es situen en la mitjana quan els ingressos suposen entre el 10% i el 15% de la seva retribució total.

En definitiva, i en base als comportaments descrits, la política de persones en relació al professorat consultor, no s'ha de basar exclusivament en la definició d'una política retributiva associada als diferents encàrrecs acadèmics, sinó que ha de contemplar altres aspectes de motivació i relacionals amb la universitat.

Conclusions, implicacions pràctiques i futura recerca

6.1 Conclusions

En la present tesi s'ha portat a terme un estudi multidimensional de la relació entre el compromís organitzatiu (OC) amb la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB). La recerca s'ha centrat en els professors associats universitaris, que desenvolupen dues activitats a la vegada, una de principal i una altre de secundària. S'ha analitzat la possible interacció entre el compromís organitzatiu (OC) i el resultats de les dues ocupacions (IS i OCB).

Els models de compromís organitzatiu, principalment investigats en un entorn clàssic d'organització del treball, han donat significatives evidències de la seva importància en induir comportaments desitjats i no desitjats en les organitzacions. Conseqüència d'això, els departaments de direcció de persones, basant-se en els models clàssics, han anat introduint en les seves polítiques i pràctiques variables orientades a incrementar el compromís i la satisfacció. S'ha constatat que els perfils de carreres professionals estan canviant i les relacions laborals també, creixent de forma substancial el nombre de persones amb treballs contingents. En el cas dels individus que tenen més d'una

ocupació, si s'ignora el paper que juguen les actituds i les experiències associades a una segona ocupació perdem informació molt rellevant i no ens permet entendre la dinàmica d'aquest col·lectiu.

Per mesurar el compromís organitzatiu, intenció de romandre i comportament ciutadà s'han utilitzat unes escales de mesura plenament testades, en anteriors investigacions tant en la seva llengua d'origen (anglès) com en d'altres (alemany, polonès, hongarès, malai). La traducció de la versió anglesa de l'escala del Compromís Organitzatiu (Organizational Commitment Questionnaire, OCQ) de Meyer et al. (1993) i Powell i Meyer (2004), de la Intenció de Romandre de Gellatly et al. (2006), i del Compromís Organitzatiu de Choi (2007) al català, s'ha portat a terme utilitzant el mètode de traducció inversa proposat per Nunally i Bernstein (1994). Els ítems del qüestionari s'han mesurat a través d'una escala de Likert de cinc punts. Amb una mostra de 372 individus, s'ha portat a terme l'estudi del compromís organitzatiu (OC), la intenció de romandre (IS) i comportament ciutadà (OCB) per les dues ocupacions. La consistència interna s'ha mesurat amb el coeficient alfa de Cronbach. S'ha verificat la validesa del model utilitzant l'anàlisi exploratòria (EFA) i confirmatòria (CFA).

Amb aquesta anàlisi podem confirmar que les quatre dimensions del model (AC, CCHiSac, CCLoAlt i NC) són una mesura adequada de l'OC per ser utilitzada al col·lectiu catalanoparlant. També es validen les escales de IS i OCB. Tenint en compte que no hi ha cap altre versió validada per la comunitat científica en aquest idioma, aquesta tesi fa una contribució en el sentit que permet mesurar l'OC, IS i OCB en altres societats on la llengua materna no és l'anglès.

L'estudi empíric, s'ha realitzat sobre col·laboradors docents que porten a terme dues ocupacions de forma simultània, una de principal i una altra de secundària. Per provar les diferents hipòtesis s'han utilitzat les equacions estructurals (SEM). Els resultats revelen que:

- Tal i com proposen Meyer et al. (1991), el constructe de compromís organitzatiu (OC), és un constructe multidimensional.
- En relació al compromís afectiu (AC), s'observa que els resultats obtinguts estan en línia amb investigacions anteriors (Meyer et al., 2002).

Per a la primera ocupació ACa correlaciona de forma positiva amb ISa i OCBa. Els resultats són idèntics en relació a la segona ocupació, observant que ACb correlaciona de forma positiva amb ISb i OCBb. S'observa que qui té compromís afectiu amb la primera ocupació, també el té amb la segona.

En canvi ACa no té cap relació amb ISb i OCBb, i ACb no té cap relació amb ISa i OCBa. Per tant el compromís afectiu de la primera ocupació no influeix en els resultats de la segona ocupació i a l'inrevés.

- Per obtenir resultats precisos, és necessari diferenciar en dues dimensions el compromís de continuïtat: poques alternatives quant a oportunitats d'ocupació (CCLoAlt) i el sacrifici percebut per les inversions associat a deixar l'organització (CCHiSac).

Per a la primera ocupació la subdimensió CCHiSaca, correlaciona de forma significativa amb ISa i OCBa d'acord amb Powell i Meyer (2004) i McGee i Ford (1987).

Per a la segona ocupació la subdimensió CCHiSacb, correlaciona de forma significativa amb ISb d'acord amb Meyer et al. (2002). S'observa que per a la segona ocupació no té influència sobre OCBb. Per tant la percepció de que deixar la universitat suposa un cost, fa que tinguem la intenció de continuar, però no influeix en fer més del que es demana.

En els resultats creuats s'observa que CCLoAlta correlaciona de forma negativa amb OCBb. És a dir, quanta més percepció de tenir poques alternatives d'ocupació fora de l'ocupació principal, l'individu redueix el seu esforç en el comportament ciutadà de la segona ocupació.

- El fet d'haver elaborat dos models de compromís organitzatiu, un per la primera ocupació i un altre per la segona ocupació, ens ajuda a confirmar la utilitat de les quatre dimensions del constructe. Els resultats confirmen que el compromís normatiu i el compromís afectiu no són constructes idèntics, tot i que efectivament les correlacions entre aquestes dues dimensions són altes (Allen i Meyer, 1990; Meyer et al., 2002).

Per a la primera ocupació s'observa que el compromís normatiu (NCa) no és significatiu a l'hora d'explicar els resultats ISa i OCBa, essent totes les relacions no significatives. Aquesta observació estaria en la línia de Bergman (2006), en la que

posa de manifest que empíricament no s'aprecia una clara diferenciació entre compromís afectiu i normatiu, i per tant no és útil per predir outcomes.

En relació a la segona ocupació en canvi, s'observa que el compromís normatiu (NCb) correlaciona amb el resultat OCBb. Aquest resultat va en línia amb altres investigacions que si bé els factors latents i els valors de les escales tendeixen a estar correlacionats entre NC i AC, mostren que els ítems que permeten mesurar els dos compromisos són significatius (Chen i Francesco, 2003; Durham et al., 1994; Hackett, Bycio i Hausdorf, 1994; Meyer et al., 1991). Per tant el sentiment d'obligació que expressa el compromís normatiu de la segona ocupació condiona el comportament ciutadà d'aquesta segona ocupació.

En els resultats creuats s'observa que NCa correlaciona de forma negativa amb OCBb. És a dir, quan augmenta el sentit d'obligació a pertànyer a l'organització principal (NCa) es redueix el comportament ciutadà en la segona ocupació (OCBb). Aquest resultat estaria en línia amb Zickar et al. (2004), en el sentit que l'ocupació principal té preferència respecte a la segona.

- Les quatre dimensions proposades per OC, serveixen com a punt clau explicatiu dels resultats per al col·lectiu dels empleats que tenen dues ocupacions de forma simultània. Amb el que es podria afirmar que els el compromís afectiu (AC) i normatiu (NC) produeixen diferents efectes en els resultats (IS i OCB) (Bergman, 2006).
- S'observa, amb el model proposat, que el compromís organitzatiu que un individu té amb la seva segona ocupació (OCb), no té cap influència en els

resultats de la primera ocupació (ISa i OCBa). Aquest fet estaria en línia amb la investigació de Zickar et al. (2004), en que les actituds i la tensió de la primera ocupació són més fortes en relació a la segona ocupació, i això tindria sentit ja que la segona ocupació l'individu hi dedica menys temps i hi guanya menys diners. El compromís organitzatiu de la primera ocupació, en canvi pot influir negativament sobre els outputs de la segona; quan augmenta el sentiment de no tenir oportunitats de feina fora de la primera ocupació (CCLoAlta) repercuteix en menys esforços cap a la segona ocupació (OCBb); quan augmenta el sentiment de pertinença a la primera ocupació (NCa) menys esforços es dediquen a la segona ocupació (OCBb).

En relació a l'anàlisi estadística descriptiva, a nivell general s'observa que el col·lectiu dels professors consultors de la Universitat Oberta de Catalunya tenen un elevat compromís amb la Universitat que es reflecteix amb un alt nivell de compromís afectiu (AC), per contra no perceben costos de deixar l'organització (CCHiSac) i perceben que tindrien oportunitat de desenvolupar la seva tasca en un altre universitat (CCLoAlt). Amb els resultats queda clar que els professorat es mostra satisfet amb la seva ocupació a la UOC i no tenen intenció de deixar-la (com a mínim a curt termini). En relació al comportament ciutadà organitzatiu veiem que aquest col·lectiu no es mostra especialment proactiu.

És especialment important per al departament de persones de la segona ocupació, tenir en compte la primera ocupació. El constructe compromís organitzatiu té un caràcter predictiu, en el sentit que els individus que tenen compromís organitzatiu amb la primera ocupació també el tindran amb la segona, tot i que normalment amb menys intensitat.

Per tant no hi pot haver una única política de personal per a tot el col·lectiu, en tant que el seu comportament en relació a la segona ocupació respon a diferents característiques i motivacions personals:

- una part del professorat – consultor on la col·laboració respon a una voluntat de progressar en la carrera acadèmica, mentre que una altra part, que desenvolupa la seva activitat en un entorn professional, es vincula a la universitat més per una voluntat de reconeixement i de transferir el seu coneixement que no pas de progressió professional a nivell acadèmic.
- Els consultors de més edat, aporten més. A més edat, més compromís afectiu, més intenció de romandre i més comportament organitzatiu.
- Quan més temps porten col·laborant amb la universitat més compromís afectiu demostren. S'observa que els consultors que fa més temps que desenvolupen aquesta tasca, tenen un comportament organitzatiu més elevat i per tant tendeixen a fer més de l'estrictament necessari. Per tant, i en contra de polítiques de rotació, es bo donar continuïtat als consultors.
- En funció del gènere cal destacar que l'entorn on-line facilita la conciliació laboral – familiar. Aquesta circumstància pot ser la que explica que no hi ha diferència en les respostes en relació al compromís organitzatiu, intenció de romandre i comportament ciutadà, en funció del gènere

- Quantes més hores dedica el consultor a la seva tasca, més aporta. S'observa que qui més hores hi dedica, ofereix un major compromís afectiu (AC), percep un major sacrifici de deixar la institució (CCHiSac), mostra més predisposició a continuar col·laborant (IS) i aporta més del que se li demana estrictament (OCB).
- Es constata que el compromís afectiu i el comportament organitzatiu no augmenten a mesura que augmenta la dependència econòmica amb la segona ocupació. Aquest extrem ens permet afirmar, que tot i ser un complement extra als ingressos principals, no fan de consultors exclusivament per diners.

6.2 Implicacions pràctiques

Perquè les millors pràctiques en gestió empresarial tinguin un impacte en la actuació de qualsevol organització, necessiten anar acompanyades de mesures que reforcin el compromís de l'empleat amb l'organització. Un major compromís organitzatiu per part de l'empleat permet a les empreses centrar-se en aquelles accions que poden generar majors sinergies. Sota una perspectiva més àmplia, la societat en general tendeix a beneficiar-se del compromís organitzatiu en termes de menor rotació de personal i probablement de millora de la productivitat i qualitat de treball. Per tant el compromís de l'individu cap a l'organització té importants implicacions per a les organitzacions i per a la societat en general.

Aquesta recerca és un pas més cap un millor enteniment de la relació de les actituds dels treballadors que tenen dues ocupacions de forma simultània. Hi ha algunes conclusions

que sorgeixen d'aquest estudi que poden tenir implicacions pràctiques per a la gestió de les organitzacions.

Els resultats suggereixen que és necessari avaluar l'empleat tenint en compte les dues ocupacions que porta a terme de forma simultània. En el cas de no tenir-ho en compte ens estarem perdent informació molt important, ja que el compromís organitzatiu (OCa) de la primera ocupació té influència sobre els resultats de la segona ocupació (ISb, OCBb).

Els resultats també suggereixen que és necessari utilitzar el constructe de quatre dimensions de compromís organitzatiu a l'hora d'avaluar la intenció de romandre i el comportament ciutadà. No utilitzar-lo implicaria perdre informació rellevant, ja que al avaluar el quatre models proposats, totes les dimensions del constructe s'han utilitzat per explicar els resultats.

6.3 Futura recerca

Com totes les investigacions d'aquest tipus, el present treball té algunes limitacions. S'ha de tenir en compte que totes les dades obtingudes provenen de professors associats de la UOC, el que pot portar a una certa distorsió dels resultats. L'interès principal d'aquest estudi és el compromís organitzatiu, la intenció de romandre i el comportament ciutadà dels individus que tenen dues ocupacions de forma simultània, per tant aquest estudi es podria ampliar cap a professors associats d'altres universitats ja sigui a nivell nacional i/o internacional. Donada la importància d'aquest col·lectiu, en recerques futures es podria

ampliar l'abast, i incloure altres tipus de professionals a més del col·lectiu universitari, i ampliar la recerca a nivell internacional.

Un percentatge elevat de la mostra comparteix sector en la primera i segona ocupació (docent i investigador, 26,61%). Seria interessant diversificar encara més la mostra per obtenir millors resultats. Seria aconsellable en un futur ampliar la mostra a més universitats. L'estudi s'ha portat a terme sobre empleats que tenien en comú que la seva segona ocupació sempre era la universitat. Per tant en el futur s'hauria d'ampliar la diversitat de la mostra. Investigacions futures si incorporen un mostra més diversa d'empleats pot millorar les interpretacions que es puguin fer del comportament d'aquest col·lectiu.

Una altra limitació és que l'estudi s'ha portat a terme en una època de crisi global profunda, que probablement ha influenciat en les respostes dels individus i per tant en els resultats obtinguts. Seria necessari en futures investigacions, tenir en compte aquest fet.

L'estudi s'ha portat a terme en una mostra de treballadors per compte aliena, en relació a la seva primera ocupació. Seria interessant en futures investigacions tenir en compte treballadors per compte pròpia en tant que pot generar diferents percepcions del compromís organitzatiu.

També s'hauria d'incorporar en una investigació futura el constructe conflicte treball – família (WFC). Això permetria obtenir dades més acurades sobre com afecte aquest conflicte en el compromís organitzatiu (OC) i en la intenció de romandre (IS) i el comportament ciutadà (OCB).

Nomenclatura

AC	Affective Commitment	Compromís Afectiu
AGFI	Adjusted goodness of fit index	Índex ajustat de bondat de l'ajust
ANOVA	Analysis of Variance	Anàlisi de la Variància
AVE	Average Variance Extracted	Mitjana Variància Extreta
CC	Continuance Commitment	Compromís de Continuïtat
CCHiSac	Continuance Commitment High Sacrifice	Compromís de Continuïtat associat a un Alt Sacrifici
CCLoAlt	Continuance Commitment Low Alternatives	Compromís de Continuïtat associat a tenir Poques Alternatives
CFA	Confirmatory Factor Analyses	Anàlisi Factorial Confirmatòria
CFI	Comparative Fit Index	índex d'ajust comparatiu
EFA	Exploratory Factor Analyses	Anàlisi Factorial Exploratòria
GFI	Goodness of fit index	Índex bondat de l'ajust
IFI	Incremental Fit Index	Índex d'ajust incremental
INE		Instituto Nacional de Estadística
IS	Intention to Stay	Intenció de Romandre
JS	Job Satisfaction	Satisfacció Laboral
KMO	Test Kaiser – Meyer – Olkin	Test Kaiser – Meyer – Olkin
NA	Negative Affect	Afecte negatiu
NC	Normative Commitment	Compromís Normatiu
OC	Organizational Commitment	Compromís Organitzatiu

OCB	Organizational Commitment Behavior	Comportament Ciutadà Organitzatiu
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire	Qüestionari Compromís Organitzatiu
RMSEA	Root Squared Error of Approximation	Arrel de l'error quadràtic d'aproximació
SD	Standard Deviation	Desviació Estàndard
SEM	Structural Equation Model	Model d'Equacions Estructurals
SPSS	Statistical Package for Social Sciences	Paquet Estadístic per a les Ciències Socials
TLI	Tucker-Lewis Index	índex Tucker - Lewis
TNA	Trait Negative Affect	Afecte negatiu característica
UOC	Open University of Catalonia	Universitat Oberta de Catalunya

Apèndix

Qüestionari:

Investigació sobre perfils professionals (pàg. 1/4)

Aquest qüestionari forma part d'una investigació en recerca bàsica i l'anonimat de les respostes està totalment garantit així com la protecció de les dades, que seran tractades amb total rigor científic.

Si us plau, contesti totes les preguntes amb total honestedat i al finalitzar no s'oblidi de prémer "ENVIAR". Si te qualsevol dubte pot posar-se en contacte amb: jllobetda [a] [uoc.edu](mailto:jllobetda@uoc.edu)

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

Jo sóc...

Dona

Home

Edat

Estat Civil

Solter/a

Casat/da

Visc amb parella

Té fills o persones majors al seu càrrec?

Sí

No

Quina dedicació li comporten les persones al seu càrrec?

1 2 3 4 5

Cap Molta

El seu sou és l'únic ingrés familiar?

Sí

No

Respongui en relació al seu treball principal (pàg. 2/4)

Sector en el que treballa

Anys que porta treballant en l'empresa actual

Nombre aproximat de treballadors/es

- Menys de 10
 Entre 10 i 50
 Entre 50 i 150
 Més de 150

Càrrec que ocupa actualment

Hores de dedicació setmanal

Percentatge (%) aproximat del seu sou sobre el seu total d'ingressos

En relació al seu treball principal puntuï les següents afirmacions

1 - Totalment en desacord / 2 - En desacord / 3 - Ni d'acord ni en desacord / 4 - D'acord / 5 - Totalment d'acord

AC1a. M'agradaria continuar la resta de la meva carrera professional en aquesta organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC2a. Sento de veritat, que qualsevol problema en aquesta organització, és també problema meu

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC3a. Treballar en aquest organització significa molt per mi

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC4a. En aquesta organització em sento com a casa

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC5a. Em sento emocionalment lligat a aquesta organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC6a. Em sento com a part integrant d'aquesta organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac1a. He invertit molt temps en aquesta organització com per considerar deixar-la

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac2a. Deixar aquesta organització ara suposaria un sacrifici personal considerable

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac3a. Personalment, els costos de deixar aquesta organització son molt superiors als beneficis

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt1a. Un dels obstacles més grans per deixar l'organització, és la falta d'alternatives de les que dispo

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt2a. Tinc poques alternatives/opcions per considerar deixar l'organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt3a. El que em manté treballant en aquesta organització és la falta d'oportunitats en un altre lloc

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC1a. La meva organització es mereix la meua lleialtat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC2a. Sento l'obligació moral de romandre en la meva organització actual

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC3a. Tot i que fos avantatjós per mi, sento que no seria correcte deixar la meva actual organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC4a. Em sentiria culpable si deixés ara la meva actual organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC5a. No deixaria la meva organització ara, perquè sento una obligació envers als meus companys

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC6a. Li dec molt a la meva organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS1a. Si de mi depèn, seguiré treballant en aquesta organització d'aquí a un any

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS2a. Durant els propers dotze mesos no tinc intenció de buscar un altre treball a una altra organització

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS3a. Normalment no penso en deixar el meu treball actual

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB1a. Freqüentment penso en noves idees o nous mètodes de treball per portar a terme les meves tasques

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB2a. Acostumo a suggerir idees per millorar el treball dels demés

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB3a. Sovint suggereixo canvis associats a normes o polítiques que considero improductives

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB4a. Sovint canvio la forma de treballar per millorar l'eficiència

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

Respongui en relació a la seva col·laboració a la UOC (pàg. 3/4)

1 - Totalment en desacord / 2 - En desacord / 3 - Ni d'acord ni en desacord / 4 - D'acord / 5 - Totalment d'acord

Anys que porta col·laborant amb aquesta universitat

Nombre aproximat d'estudiants que ha tingut al darrer semestre

Hores reals que dedica de mitjana setmanal

Percentatge (%) aproximat que li aporta el sou de la universitat sobre el total dels seus ingressos

Tinc intenció de realitzar carrera acadèmica

- Sí
 No
 Ja sóc acadèmic a temps complet

En relació a la seva col·laboració amb la UOC puntuï les següents afirmacions

1 - Totalment en desacord / 2 - En desacord / 3 - Ni d'acord ni en desacord / 4 - D'acord / 5 - Totalment d'acord

AC1b. M'agradaria continuar la resta de la meva carrera docent en aquesta universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC2b. Sento de veritat, que qualsevol problema d'aquesta universitat, és també problema meu

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC3b. Col·laborar en aquesta universitat significa molt per mi

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC4b. En aquesta universitat em sento com en família

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC5b. Em sento emocionalment lligat a aquesta universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

AC6b. Em sento com a part integrant d'aquesta universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac1b. He invertit molt temps en aquesta universitat com per considerar deixar-la

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac2b. Deixar aquesta universitat ara suposaria un sacrifici personal considerable

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCHiSac3b. Personalment, els costos de deixar aquesta universitat son molt superiors als beneficis

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt1b. Un dels obstacles més grans per deixar la universitat, és la falta d'alternatives de les que dispo

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt2b. Tinc poques alternatives/opcions per considerar deixar la universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

CCLoAlt3b. El que em manté col·laborant en aquesta universitat és la falta d'oportunitats en un altre lloc

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC1b. La meua universitat es mereix la meua lleialtat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC2b. Sento l'obligació moral de romandre en la meua universitat actual

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC3b. Tot i que fos avantatjós per mi, sento que no seria correcte deixar la meua actual universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC4b. Em sentiria culpable si deixés ara la meua actual universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC5b. No deixaria la meua universitat ara, perquè sento una obligació envers als meus companys

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

NC6b. Li dec molt a la meua universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS1b. Si de mi depèn, seguiré col·laborant amb aquesta universitat d'aquí a un any

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS2b. Durant els propers dotze mesos no tinc intenció de buscar un altre activitat que substitueixi la que faig a la universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

IS3b. Gairebé mai penso en deixar la meua col·laboració actual amb la universitat

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB1b. Freqüentment penso en noves idees o nous mètodes de treball per portar a terme les meves tasques com a professor/a

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB2b. Acostumo a suggerir idees per millorar el treball docent dels altres professors/es

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB3b. Sovint suggereixo canvis associats a normes o polítiques docents que considero improductives

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

OCB4b. Sovint canvio la forma de treballar per millorar l'eficiència en el meu treball docent

1 2 3 4 5

Totalment en desacord Totalment d'acord

Referències

ALFALLA-LUQUE, R; MARIN GARCIA, J.A.; MEDINA-LÓPEZ, CARMEN (2012). Is worker commitment necessary for achieving competitive advantage and customer satisfaction when companies use HRM and TQM practices? *Universia Business Review*. (CT2012) 64-88.

ALLEN, N.J.; MEYER, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*. (63) 1-18.

ALLEN, N.J.; MEYER, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*. (49-3) 252-276.

ANDERSON, J.C.; GERBING, D.W. (1988). Structural equations modeling in practice: A review and recommend two-step approach. *Psychological bulletin*. (103) 411-423

ANTONY, J.R.; VALADEZ, J.S. (2002). Exploring the satisfaction of part-time college faculty in the United States. *The Review of Higher Education*. 26(1), 41-56

APPELBAUM, E.; BAILEY, T.; BERG, P.; KALLEBERG, A. (2000). Manufacturing advantage. Why high performance work systems pay off. *Itacha, Cornell University Press*.

ARIAS, B. (2008). Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS I SAS. *Seminario de actualización en investigación sobre discapacidad SAID 2008. Universidad de Valladolid*

AVERY, R.D.; CARTER, G.W.; BUERKELY, D.K. (1991). Job Satisfaction, dispositional and situational influences. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (6) 359-383

BATISTA-FOGUET, J.M.; COENDERS, G.; ALONSO, J. (2004). Confirmatory factor analysis. Its utility for validating health-related questionnaires. *Medicina Clínica*. (122) 21-27

BECKER, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. 66(1) 32-40.

BENJAMIN, E. (2003). Reappraisal and implications for policy and research. *New Directions for Higher Education*. (123) 79-113

BERGMAN, M.E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organisational Behaviour*. (27) 645-663.

BENTEIN, K.; VANDENBERGHE, C.; VANDERBERG, R.; STINGLHAMBER, F.(2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*. (90-3) 468-482.

BLUEDORN, A.C. (1982). The Theories of turnover: Causes, effects and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*. (1) 75-128.

BRIEF, A.P.; BURKE, M.J.; GEORGE, J.M.; ROBINSON, B.S.; WEBSTER, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured in the study of job stress? *Journal of applied Psychology*. (73) 193-198.

CASHWELL, A.L. (2009). Factors affecting part-time faculty job satisfaction in the Colorado Community College System. *Colorado State University, Fort Collins, CO*.

CATTELL, R.B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research*, (1-2) 245-276.

CHEN, Z.X.; FRANCESCO, A.M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*. (62-3) 490-510.

CHENG, Y.; STOCKDALE, M.S.(2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*. (62-3) 465-489.

CHOI, J.N. (2007). Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes. *Journal of Organizational Behavior*. (28) 467-484.

CLARK, L.A.; WATSON, D. (2003). Constructing validity: basic issues in objective scale development. En A. E. Kazdin (Ed.). *Methodological issues & strategies in clinical research*. (3rd ed.) 207-231

COHEN, A.M.; BRAWER, F.B. (2003). *The American community college*. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass

CONNELLY, C. E., & GALLAGHER, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*. 30(6) 959-983.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*. (131-2) 241-259.

CROPANZANO, R.; MITCHELL, M.S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*. (31-6) 874-900.

CROSS, J.G.; GOLDENBERG, E.N. (2003). How does university decision making shape the faculty? *New Directions for Higher Education*. (123) 49-59.

CURRIVAN, D.B. (1999). The causal order of job satisfaction and organisational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*. (9) 195-524.

DE FRUTOS, B.; RUIZ, M.A.; SAN MARTIN, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones Del compromiso con la organización. *Psicológica*. (19) 345-366.

DELLO RUSSO, S.; VECCHIONE, M.; BORGOGNI, L. (2013). Commitment profiles, job satisfaction, and behavioral outcomes. *Applied Psychology*. 62(4): 701-719.

DURHAM, R.B.; GRUBE, J.A.; CASTANEDA, M.B. (1994). Organizational commitment – the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*. (79-3) 370-380.

EBERHARDT, B.J.; 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*. (27-4) 893-900.

ELMAN, S. (2003). A regional accreditation perspective on contingent faculty appointments. *New Directions for Higher Education*. (123) 71-78.

ENACHE, M.; SIMO, P.; SALLAN, J.M.; FERNANDEZ, V. (2011). Examining the impact of protean and boundary less career attitudes upon subjective career success, *Journal of Management & Organisation*.17(4):460-474.

FELDMAN, D. C. (1990). Reconceptualising the nature and consequences of part-time work. *Academy of Management Review*. 15(1) 103-112.

FORNELL, C.; LARCKER, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 39-50

FRONE, M.R.; RUSSELL, M.; COOPER, M.L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: causal or non causal covariation. *Journal of Management*. (20) 565-579.

GALLAGHER, D.C.; WETZEL, K.; ELLIS, R. (1989). Part-time employment in the health-care industry: consequences for organizational commitment. *Paper presented at the annual meeting of the academy of Management*.

GELLATLY, I.R.; MEYER, J.P.; LUCHACK, 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*. (69-2) 331-345.

GERHART, B (1987). How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*. (72) 366-373.

GRAPPA, J.M.; AUSTIN, A.E.; TRICE, A.G. (2006). Rethinking academic work and workplaces. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*

GRUNBERG, L.; MOORE, S.; GREENBERG, E.S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior* (19) 487-502.

GUEST, D.E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*. (8) 263-276.

HACKETT, R.D.; BYCIO, P.; HAUSDORF, P.A. (1994) Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology* (79-1) 15.

HAIR, J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.J.; ANDERSON, R.E. (2009). Multivariate data analysis, 7th edition. *Pearson*, 2009.

HALL, D.T.; GORDON, F.E. (1973). Career choices of married women: effects on conflict, role behaviour, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. (58) 42-49.

HAREL, H.G.; TZAFRIR, S.S. (1999). The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. *Human Resource Management*. (38) 185-200.

HELLMAN, C.M. (1998). Faculty evaluation by students: A comparison between full-time and adjunct faculty. *Journal of Applied Research in the Community College*. 6(1) 45-50

HREBINIA, L.G.; ALUTTO, J.A. (1972). Personal and role-related factors in development of organisational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(4) 555-573.

HUSELID, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*. (38) 635-670.

IVERSON, R.D. (1992). Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model. Iowa City, IA: *The University of Iowa* (unpublished doctoral dissertation).

JACKOFSKY, E.F.; PETERS, L.H. (1987). Part-time versus full-time employment status differences: a replication and extension. *Journal of Occupational Behavior*. (8) 1-9.

JACKSON, P.R.; WALLI, T.D.; MARTIN, R.; DAVIDS, K (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of applied psychology*. (78-5) 753-762.

JACOBY, D. (2001). Is Washington State an unlikely leader, progress on addressing contingent work issues in Academia? *Community College Journal of Research and Practice*. 29, 1-16

JACOBY, D. (2005). Part-time community-college faculty and the desire for full-time tenure-track positions: Results of a single institution case study. *Community College Journal of Research and Practice*. 29, 137-152

JACOBY, D. (2006). Effects of part-time faculty employment college graduation rates. *Journal of Higher Education*. 77(6), 1081

JAMAL, M.; BABA, V.V.; RIVIERE, R. (1998). Job stress and well-being of moonlighters: The perspective of deprivation or aspiration revisited. *Stress Medicine*. (14) 195–202.

JUDGE, T.A. (1992). The dispositional perspective in human resources research. In G.R. Ferris & K.M. Rowland (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*. (10) 31-72.

JUDGE, T.A.; LARSEN, R.J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*. (86) 67–98.

KAISER, H.F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement* (20) 141-151.

KALLEBERG, A.L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*. (42) 124-143.

KANNING, U.P.; HILL, A. (2014). Validation of Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages. *Journal of Business and Media Psychology*. (01) 1-11

KIM, M.T.; HAN, H.R. (1998). Cultural considerations in research instrumentation development. In Fred Dansereau and Francis J. Yammarino, editors, *Instruments for Clinical Health-Care Research*. 11-58. Jones and Bartlett, London.

KLING, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. *Guilford Press, New York*.

KO, J.W.; PRICE, J.L.; MUELLER, C.W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of organisational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*. (82), 961–973.

KRAMER, A.L.; GLOECKNER, G.W.; JACOBY, D. (2014). Roads Scholars: Part – Time Faculty Job Satisfaction in Community Colleges. *Community College Journal of Research and Practice*. (38:4), 287–299.

LESLIE, D.W.; GRAPPA, J.M. (2002). Part-time faculty: competent and committed. *New Directions for Community Colleges*. (118), 59-67

LOGAN, N.; O'REILLY, C.A.; ROBERTS, K.H. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*. (3) 33-41.

LOUZIOTIS, D. (2000). The role of adjuncts: Bridging the dark side and the ivory tower. *Review of Business*. 21 (3-4), 47-52

LINCOLN, J.R.; KALLEBERG, A.L. (1990). Culture, control and commitment: A study of work organisation and work orientations in the United States and Japan. *Cambridge: Cambridge University Press*.

LINCOLN, J.R.; KALLEBERG, A.L. (1985). Work organisation and workforce commitment – A study of plants and employees in the *United-States and Japan*. *American Sociological Review*. (6), 738-760.

LOCKE, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organisational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand-McNally.

LOWLER, E.J. (1992). Affective attachments to nested groups: a choice-process theory. *American Sociological Review*, (57) 327-339.

LUCHAK, A.A.; GELLATLY, I.R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*. (92-3) 786-793.

MACKENZIE, S. B.; PODSAKOFF, P. M.; FETTER, R. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance. *Journal of Marketing*. (57-1) 70-80.

MARTIN, J.E.; SINCLAIR, R.R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational Organisational Psychology*. (80) 301-319.

MATHIEU, J.E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. (76-5) 607-618.

MATHIEU, J.E.; ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*. (108-2) 171-194.

MAYNARD, D.C.; JOSEPH, T.A. (2006). Are all part-time underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *High Educ.* (55) 139-154.

McARTHUR, R.C. (1999). A comparison of grading patterns between full and part-time humanities faculty: A preliminary study. *Community College Review*. 27(3), 65-76

McGEE, G.W., & FORD, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organisational commitment: Re-examination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, (72) 638-642.

McGINNIS, S.K.; MORREW, P.C. (1990). Job attitudes among full-time and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*. (36-1) 82-96.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. (1984). Testing the Side-Bet theory of organizational commitment - Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3) 372-378.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Source Management Review*. (1) 61-89

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Sage, Thousand Oaks, CA.*

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.* (78-4) 538-551.

MEYER, J.P.; BECKER, T.E.; VANDERBERGHE, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology.* (89) 991-1007

MEYER, J.P.; HERSCOVITCH, L (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review.* (11) 299-326.

MEYER, J.P.; PAUNONEN, S.V.; GELLATLY, I.R.; GOFFIN, R.D.; JACKSON, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology.* (74-1) 152-156.

MEYER, J.P.; STANLEY, D.J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance, and normative Commitment to the Organisation: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour,* (61): 20-52.

MILLER, H.E.; TERBORG, J.R. (1979). Job attitudes of part-time and full-time employees. *Journal of Applied Psychology.* (64) 380-386.

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. (1982). Employee-organisation linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *New York: Academic Press.*

MOWDAY, R.T.; STEERS, R.M. (1979). The Measurement of organisational commitment. *Journal of Vocational Behaviour.* (14) 224-247.

MUELLER, C.W.; BOYER, E.M.; PRICE, J.L.; IVERSON, R.D. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and Occupations.* (21) 179-212.

NECOWITZ, L.B.; ROZNOWSKI, M. (1994). Negative affectivity and job satisfaction: cognitive processes underlying the relationship and effects on employees behaviors. *Journal of Vocational Behavior.* (45) 270-294.

NEWTON, T.; KEENAN, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. *Journal of Applied Psychology.* (76) 781-787.

NUNNALLY, J.C. (1998). Psychometric theory 2nd Edition. McGraw-Hill, New York.

NUNNALLY, J.C.; BERNSTEIN, I.H. (1994). Psychometric theory 4th Edition. McGraw-Hill, New York, 1994.

ORGAN, D.W. (1988). Organizational citizenship behaviour: the good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

OWEN, J.D. (1978). Why part-time workers tend to be in low-wage jobs. *Monthly Labor Review*. (101-6) 11-14.

PODSAKOFF, P.M.; MacKENZIE, S.B.; PAINE, J.B.; BACHRACH, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of theoretical and suggestions for future research. *Journal of Management*. (26) 513-563

POLLART, S.M.; DANDAR, V.; BRUBAKER, L; CHAUDRON, L.; MORRISON, L.A.; FOX, S. (2014). Characteristics, Satisfaction, and Engagement of Part-Time Faculty at U.S. Medical Schools. *Association of American Medical Colleges*. 1-10

PORTER, L.W.; STEERS, R.M.; MOWDAY, R.T.; BOULIAN, P.V. (1974). Organisational commitment, job-satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5) 603-609.

POWELL, D. M.; MEYER, J.P. (2004). Side-bet theory and the three component model of organisational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. (65) 157–177.

PRICE, J.L.; MUELLER, C.W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Pitman, Marsheld.

RITZER, G.; TRICE, H.M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*. (47) 475–479.

ROMERO, R.; ZÚNICA, L.R. (2005). Métodos estadísticos en ingeniería. *Valencia: Universidad Politécnica de Valencia*.

RONEN, S (1984). Alternative work schedules. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

ROTCHFORD, N.L.; ROBERTS, K.H. (1982). Part-time workers as missing persons in organizational research. *Academy of Management Review*. (7) 228-234.

SCHAUBROECK, J.; GANSTER, D. C. (1991). Beyond the call of duty: a field study of extra-role behavior in voluntary organizations. *Human Relations* (44-6) 569-582.

SCHAUBROECK, J.; GANSTER, D. C.; FOX, M. L. (1992). Dispositional affect and work-related stress. *Journal of Applied Psychology* (11) 322-335.

SCHAUBROECK, J.; GANSTER, D. C.; KEMMERER, B. (1996). Does trait affect promote job attitude stability? *Journal of Organizational Behavior*. (17) 191-196.

SCHAUBROECK, J.; JUDGE, T.A.; TAYLOR III, L.A. (1998). Influences of trait negative affect and situational similarity on correlation and convergence of work attitudes and job stress perceptions across two jobs. *Journal of Management*. (24) 553-576.

SCHRIESHEIM, C.A.; HILL, K.D. (1981). Controlling acquiescence response bias by item reversals: The effect on questionnaire validity. *Educational and psychological measurement*. (41-4) 1101-1114.

SCHULER, R.S. (1987). Personnel and human resource management choices and organizational strategy. *Human Resource Planning*. (10-1) 1-17

SHORE, L.M.; WAYNE, S.J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*. (78-5) 774.

SIMO, P.; ENACHE, M.; FERNANDEZ, V.; SALLAN, J.M. (2010). Career profiles and organisational commitment: Analyzing necessary and sufficient conditions. *Dirección y Organización*, (41):18-34.

SIMO, P; SALLAN, J.M.; FERNANDEZ, V. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción en el trabajo e intención de abandonar la organización: Análisis comparativo entre profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*. (16) 1-21

SMITH, P. C.; KENDALL, L. M.,; HULIN, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. *Chicago: Rand McNally*.

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.

STANLEY, D.J.; MEYER, J.P.; TOPOLNYTSKY, L.; HERSCOVITCH, L. (1999). Affective, continuance and normative commitment: meta-analyses of interrelations and outcomes, *Society for Industrial/Organizational Psychology*.

STAW, B.M.; BELL, N.E.; CLAUSEN, J.A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*. (31) 56-77.

STEEL, R.P.; OVALLE, N.K. (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. (69-4) 673-686.

SLITER, M.T.; BOYD, E.M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*. (35-7) 1042-1046.

TOWSEND, R.B.; HAUSS, M.E. (2002). The 2002 AHA-OAH survey of part-time and adjunct faculty. *Perspectives*. 1-8

THORSTEINSON, T.J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. (76) 151-177.

UMBACH, P.D. (2007). How effective are they? Exploring the impact of contingent faculty on undergraduate education. *Review of Higher Education*. (30-2) 91-+.

VALADEZ, J.R.; ANTONY, J.S. (2001). Job satisfaction and commitment of two-year college part-time faculty. *Community College Journal of Research and Practice*. 25(2), 97-108

VANDENBERG, R.J.; NELSON, J.B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human Relations* (52-10) 1313-1336.

VANDENBERG, R. J.; SELF, R. M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organisation during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*. (78) 557-568.

VANDENBERGHE, C; BENTEIN, K.; MICHON, R.; CHEBAT, J.C.; TREMBLAY, M.; FILS, J.F. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in employee-customer encounters. *Journal of applied Psychology*. (92-4) 1177.

WALLACE, J.E. (1995). Corporatist control and organisational commitment among professionals -The case of lawyers working in law firms. *Social Forces*. 73(3) 811-840.

WATSON, D.; PENNEBAKER, J. W.; FOLGER, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace. In J. M. Ivancevich & D. C. Ganster (Eds.). *Job stress: From theory to suggestion*. 141-157.

WEISS, D.J.; DAWIS, R.V.; ENGLAND, G.W.; LOFQUIST, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22). Minneapolis, MN: University of Minnesota.

WIENER, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7(3) 418-428.

WILLIAMS, L.J.; 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*. 71(2) 219-231.

WILLIAMS, L.J.; GAVIN, M.B.; WILLIAMS, M. L. (1996). Measurement and nonmeasurement processes with negative affectivity and employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*. (81) 88-101.

ZICKAR, M.J.; GIBBY, R.E.; JENNY, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behaviour*. (64) 222-235.