

Anàlisi descriptiu del compromís organitzatiu del professorat UOC

Joan Llobet Dalmases

Universitat Oberta de Catalunya

Av. Tibidabo, 39-43 08035 Barcelona – Catalonia - Spain

jllibetda@uoc.edu

Pep Simo

Universitat Politècnica de Catalunya. BarcelonaTech

Ma Àngels Fitó Bertran

Universitat Oberta de Catalunya

Paraules clau: Compromís Organitzatiu (OC), Intenció de Romandre (IS), Comportament Ciutadà (OCB), Satisfacció Laboral (JS)

Propòsit

L'objectiu d'aquest estudi és l'anàlisi i la descripció de les mesures del compromís organitzatiu que identifiquen les principals característiques del professorat consultor de la Universitat Oberta de Catalunya. Aquestes mesures reflecteixen el més fidelment possible les principals peculiaritats d'aquest tipus de col·lectiu que exerceix aquesta activitat, de forma voluntària, a temps parcial i com a segona ocupació, en relació al seu compromís organitzatiu amb la Universitat.

Disseny / metodologia / aproximació

La variable principal d'estudi és el compromís organitzatiu (OC) que tenen aquest col·lectiu envers a la seva organització. En concret s'utilitza el constructe multidimensional del compromís organitzatiu, proposat inicialment per Meyer i Allen, format per el compromís afectiu (AC), compromís de continuïtat en relació a la percepció de falta d'alternatives a l'ocupació actual (CCLoAlt), el compromís de continuïtat en relació a la percepció d'un alt sacrifici deixar l'ocupació actual (CCHiSac), i el compromís normatiu (NC).

Mitjançant aquest constructe multidimensional de compromís organitzatiu, es mesuren els outputs clàssics com són: la intenció de romandre (IS) dels treballadors i el comportament organitzatiu (OCB) d'aquests en la seva organització.

Per obtenir la informació, s'ha enviat una enquesta la qual s'ha fet arribar a la mostra objectiu a través del correu electrònic de la universitat (@uoc.edu). Les preguntes de l'enquesta en relació al compromís organitzatiu amb la universitat, s'han fet valorar mitjançant una escala de Likert de 5 punts (essent 1 totalment en desacord i 5 totalment d'acord).

Resultats

Es realitza un anàlisi estadístic descriptiu de les dades obtingudes, obtenint el grau de compromís organitzatiu professorat consultor envers la Universitat Oberta de Catalunya. En l'estudi s'observa un alt compromís organitzatiu per aquest col·lectiu obtenint diferents intensitats en els resultats quan aquests es filtren en funció del gènere, origen professional, antiguitat professional, entre d'altres.

També s'observen diferents intensitats quan s'analitza per separat cada part del constructe del Compromís Organitzatiu (Compromís Afectiu, Compromís de Continuïtat i Compromís Normatiu).

Implicacions / limitacions de la recerca

L'anàlisi es realitza en el col·lectiu que desenvolupa dues ocupacions a la vegada, centrat exclusivament en els que porten a terme la seva segona ocupació com a professor consultor en la Universitat Oberta de Catalunya. En futures investigacions seria convenient ampliar aquest estudi a totes les universitats, tant a nivell nacional com internacional.

Donada la seva importància, també seria interessant ampliar aquest estudi al col·lectiu que desenvolupa dues activitats de forma simultània, ampliant la mostra a tots els sectors.

Implicacions pràctiques i/o socials

Perquè les millors pràctiques en gestió empresarial tinguin un impacte en la performance de la universitat, 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.

S'espera doncs, conèixer amb profunditat el comportament d'aquest col·lectiu envers a la universitat a la quals pertany, per fonamentar l'aplicació de polítiques del departament de persones més eficients i per tant adequades a aquest col·lectiu.

Originalitat / valor

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 única organització. Però la dinàmica econòmica actual (profunds canvis econòmics i socials), ha provocat un increment tant en la pluriocupació com en la inseguretat en els llocs de treball. L'increment cada vegada més substancial en les actuals societats occidentals de nous perfils de carrera professional, la proliferació d'una major força de treball contingent així com l'escassetat comparativament parlant, d'investigacions que explorin aquests profunds canvis socials en aquest àmbit, fa que sigui necessari replantejar metodològicament les investigacions fonamentades en aquests models, per poder analitzar si les actuals teories son suficientment robustes i generalitzables per a consolidar la seva vigència.

Per últim, històricament les corrents de pensament orientades a aprofundir i estudiar les figures de professorat a temps parcial a la universitat han considerat majoritàriament que moltes de les variables desitjables com el compromís organitzatiu haurien de ser baixes, donada la característica de ser una feina secundària. Els resultats observats semblen indicar com a primer indici, certes contradiccions en la corrent dominant.

Bibliografia

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

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 & Organization*.17(4):460-474.

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

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

MONEGAL, M. (1999) *Introducción al SPSS: manipulación de datos y estadística descriptiva*. Barcelona: EUB.

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

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

PEÑA, D. y ROMO, J. (1997) *Introducción a la Estadística para las ciencias sociales*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.

SÁNCHEZ CARRION, J.J. (1995) *Manual de Análisis de datos*. Madrid: Alianza Universidad.

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