



**MARHTO**

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

# **Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones**

## **Trabajo Fin de Máster**

**Curso 2021/2022**

**Convocatoria Septiembre**



**Orientación:** revisión bibliográfica

**Título:** Compromiso organizacional y satisfacción laboral: una  
revisión bibliométrica

**Estudiante:** Laura Cuadra Padilla

**Tutora:** Beatriz Martín del Río

**Código OIR:** TFM.MGR.BMDR.LCP.220322

Elche a 1 de septiembre de 2022

# Índice

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	4
3. Objetivos.....	5
4. Método.....	6
4.1. Diseño.....	6
4.2. Muestra.....	6
4.3. Procedimiento.....	7
5. Resultados.....	8
5.1. Distribución temporal de los trabajos.....	8
5.2. Productividad de autores.....	9
5.3. Productividad por revistas.....	12
5.4. Distribución de las áreas de investigación.....	15
5.5. Análisis de los descriptores.....	16
6. Discusión y conclusiones.....	17
7. Referencias bibliográficas.....	19
Tabla 1.....	8
Tabla 2.....	9
Tabla 3.....	9
Tabla 4.....	10
Tabla 5.....	11
Tabla 6.....	13
Tabla 7.....	14
Tabla 8.....	16
Tabla 9.....	17
Figura 1.....	9
Figura 2.....	11
Figura 3.....	13

## 1. Resumen

El presente estudio se centra en el análisis de la productividad bibliográfica existente en torno a los términos de Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral comprendidos entre el 1974 y el 2021 a través del análisis de 338 artículos sobre dicha temática publicados en revistas indexadas en la Web of Science Core Collection. Mediante la aplicación de la metodología bibliométrica se han obtenido los siguientes resultados: (a) la productividad de trabajos abarca un amplio periodo temporal, aunque se observa un incremento significativo de éstos en los últimos 13 años, por lo que indica que existe un mayor interés científico en este tema de estudio; (b) la productividad de los autores muestra una gran dispersión y escasa continuidad, si bien destaca Eric G. Lambert con 16 artículos, siendo así el máximo productor sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; (c) el análisis de la red de colaboración del autor más productivo ha mostrado que éste cuenta con 28 colaboradores directos y dos cercanos; (d) el análisis de las citas indica que es un tema de interés para la comunidad científica, destacando tres artículos que superan las 1500 citas cada uno; (e) la productividad de las revistas revela una gran dispersión, puesto que ninguna puede ser considerada de referencia para el tema analizado; (f) las áreas de investigación más predominantes han sido las ciencias económicas y las ciencias de la salud encajando con la temática de las revistas más productivas; (g) el análisis de los descriptores muestra una gran dispersión, si bien los que presentan una frecuencia significativa encajan con las áreas de investigación más productivas.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, satisfacción laboral, revisión bibliométrica.

## 2. Introducción

En la actualidad, las organizaciones se encuentran inmersas en un entorno altamente variable, complejo, y ambiguo, donde el capital humano se ha convertido en una ventaja competitiva para las mismas, tal como apuntan Navarro y Carmona (2010) en sus investigaciones. Así pues, el éxito de las empresas vendrá determinado por la forma en que éstas adecuen los intereses organizacionales a las necesidades de sus trabajadores, con la finalidad de que sus trabajadores consideren los objetivos estratégicos de la organización como los suyos propios.

Todo ello está generando un cambio de visión dentro de organizaciones, poniendo de relieve la importancia de la implantación de una gestión estratégica de los recursos humanos, puesto que si ésta es eficaz, permitirá la retención del talento que marque la diferencia frente al resto de empresas de la competencia. Así pues, se considera necesario reflexionar sobre cuáles son los factores que influyen en la vida laboral de los trabajadores y que propician que éstos continúen en la organización con un nivel de productividad óptimo para la consecución de los objetivos organizacionales. Entre ellos, se puede encontrar en la literatura un gran número de referencias a los constructos de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Desde la década de los 70, los teóricos vinculados fundamentalmente a la psicología organizacional, han planteado distintas definiciones del constructo de compromiso organizacional, si bien se considera que la más completa es la ofrecida por el Modelo Tridimensional de Meyer y Allen (1993). Estos autores definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que marca la relación existente entre el trabajador y la empresa, y que determina a su vez, la decisión del empleado respecto a continuar en la organización o marcharse. Además, diferencian 3 dimensiones o tipos de compromiso que se detallan a continuación:

- a) Compromiso afectivo: hace referencia al apego del trabajador a la organización, y por tanto engloba la identificación del empleado con los valores organizacionales y su deseo de pertenencia en la misma (Mowday et al., 1979).
- b) Compromiso normativo: se entiende como el deseo de seguir siendo parte de una empresa debido a sentimientos de obligación moral, puesto que la empresa le ha dado la oportunidad de trabajar, lo cual lo vincula moralmente a ella (Mathieu y Zajac, 1990).
- c) Compromiso de continuidad: hace referencia a la valoración por parte del empleado de los costes percibidos de irse de la organización, puesto que ha invertido tiempo y esfuerzo en lograr su posición en la empresa, la cual perdería si la abandona, a lo que hay que sumarle la valoración que éste realice de las oportunidades de empleo disponibles (Meyer et al., 1993).

Así pues, en función de la posición que tenga el empleado en estas dimensiones, su disposición a continuar en la organización será diferente y esto repercutirá tanto en su desempeño individual, como de forma más global a la productividad de la organización.

Por otro lado, la satisfacción laboral es una de las variables más analizadas en las investigaciones relativas a fenómenos relacionados con el entorno laboral. Pese a la gran variedad de concepciones existentes de este constructo destaca la ofrecida por Davis y Newstrom (2003) donde conciben la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos positivos y negativos que el empleado tiene frente a su trabajo, y que abarca aspectos directamente relacionados con la naturaleza de las tareas desempeñadas (como por ejemplo la dificultad de la tarea o los conocimientos requeridos), y aquellos relativos al contexto laboral (entre otros se encuentran el clima laboral y la relación con subordinados y superiores).

Las investigaciones empíricas en torno a la satisfacción laboral muestran que cuando la satisfacción de los trabajadores es alta, este constructo es un buen predictor de la productividad laboral y de la calidad del desempeño (Rodríguez, et al., 2007). Por el contrario, se ha encontrado una relación significativa entre la insatisfacción laboral de los trabajadores (Schneider, 1985).

Respecto a la relación entre ambos constructos, Lawler y Porter (1967) sostienen que la relación teórica entre ellos se basa en que el nivel de satisfacción laboral individual influye directamente en el compromiso organizacional que, a su vez, afecta al desempeño del trabajador. Esta idea ha sido corroborada por un gran número de investigaciones empíricas que han encontrado una relación significativa entre éstos y una serie de actitudes y conductas positivas en el trabajo, como el esfuerzo extra-rol o la innovación (Mathieu & Zajac, 1990), el cumplimiento de las normas y los objetivos organizacionales (Fox, 1982), la mejora del rendimiento de los trabajadores y el aumento de la productividad de la organización (Ostroff, 1992).

Dada la gran relevancia que la relación de estos constructos tiene para el contexto organizacional actual, se considera necesario realizar un estudio bibliométrico descriptivo que permita cuantificar y objetivar la actividad científica existente sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, mediante el uso de índices bibliométricos que aporten información cuantitativa y objetiva sobre los resultados del proceso de investigación, y que determine la calidad de las publicaciones científicas en torno a este objeto de estudio (Dávila Rodríguez et al., 2009).

### **3. Objetivos**

El objetivo de este trabajo es examinar el estado, tendencias y evolución de las investigaciones científicas que relacionan el compromiso organizacional y la satisfacción laboral mediante el uso de métodos bibliométricos, a través del análisis de los artículos científicos publicados hasta la fecha.

Para la consecución del objetivo principal, se han de cumplir los siguientes objetivos específicos:

- Conocer la evolución de la producción científica relativa a la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
- Analizar la distribución de los autores que han publicado sobre este tema, reconocer a los autores más prolíficos junto con su red de colaboración científica y examinar la distribución de las citas que han obtenido los artículos.
- Determinar las revistas científicas que recogen artículos sobre el objeto de estudio, e identificar las que tienen un mayor impacto.
- Detectar las áreas de investigación que recogen mayor número de investigaciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
- Identificar y analizar los descriptores que se usan más frecuentemente en las investigaciones relativas al tema de estudio.

## **4. Método**

### **4.1 Diseño**

Con el propósito de alcanzar los objetivos que se han descrito previamente, se ha llevado a cabo una revisión de la literatura científica existente en torno a los términos de compromiso organizacional y satisfacción laboral, mediante la aplicación de métodos bibliométricos.

Así pues, el diseño metodológico del presente estudio supone un abordaje bibliométrico, mediante el cual se busca la cuantificación de la información bibliográfica susceptible de ser analizada, y que consiste en la aplicación de procedimientos cuantitativos y estadísticos con la finalidad de analizar el tamaño, el crecimiento y distribución de la bibliografía científica, así como estudiar la estructura social de los grupos que producen ciencia (Bordons & Zuleta, 1999).

### **4.2 Muestra**

El corpus analizado está compuesto por un conjunto de artículos científicos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral publicados, todos ellos en revistas científicas. La recuperación de dichos trabajos se realizó a través de Web of Science (WoS) de Clarivate Analytics, la cual es una colección de base de datos de referencias bibliográficas y citas de publicaciones periódicas que recoge información desde el 1900 hasta la actualidad.

La elección de la misma se justifica por su gran reconocimiento mundial, ya que tal como indica Ardanuy (2012), esta base de datos incluye a las revistas que más prestigio tienen y contar con una publicación periódica incluida en ésta es considerado a nivel internacional un criterio significativo de calidad.

La búsqueda se realizó concretamente seleccionando los artículos científicos recogidos en la Core Collection de WoS que contuvieran los términos en inglés de “Organizational Commitment” y “Job Satisfaction” o “Work Satisfaction”, obteniendo un total de 339 artículos publicados entre 1974 y 2022. Los criterios de selección fueron: (a) que dichos términos estuvieran incluidos conjuntamente en el título de los documentos; y (b) que se tratase de un trabajo original publicado en una revista de naturaleza científico-académica. La elección de artículos frente a otro tipo de documentos está justificada puesto que son los que mejor reflejan la producción y avance del estado de la investigación.

Dado que la búsqueda se efectuó en marzo de 2022, y no era posible analizar objetivamente la producción científica de este año, puesto que supondría una distorsión en los resultados, se llevó a cabo una depuración de aquellos trabajos publicados en 2022. Tras ello, la muestra final se redujo a 338 artículos.

### **4.3 Procedimiento**

Una vez obtenida la muestra, se procedió a realizar el análisis cuantitativo, mediante el cálculo de los siguientes indicadores bibliométricos (Bordons & Zuleta, 1999):

- a) Frecuencia de publicación de trabajos por año y evolución temporal de la productividad científica.
- b) Productividad de los autores: distribución de los autores por el número de artículos publicados, aplicación del Modelo de Cole y Cole (1973) para obtener a los autores más productivos, distribución del número de citas por artículo, y análisis del colegio invisible o la red de colaboración del autor más productivo.
- c) Productividad de las revistas donde han sido publicados los artículos: número de trabajos publicados por revista, y aplicación de la Ley de Bradford para determinar las revistas más prolíficas.
- d) Distribución de las áreas de investigación: Frecuencia de las áreas por el número de artículos científicos.
- e) Distribución del contenido de los artículos: selección y análisis de los descriptores o palabras clave con una frecuencia significativa según una serie de categorías.

## 5. Resultados

### 5.1 Distribución temporal de los trabajos

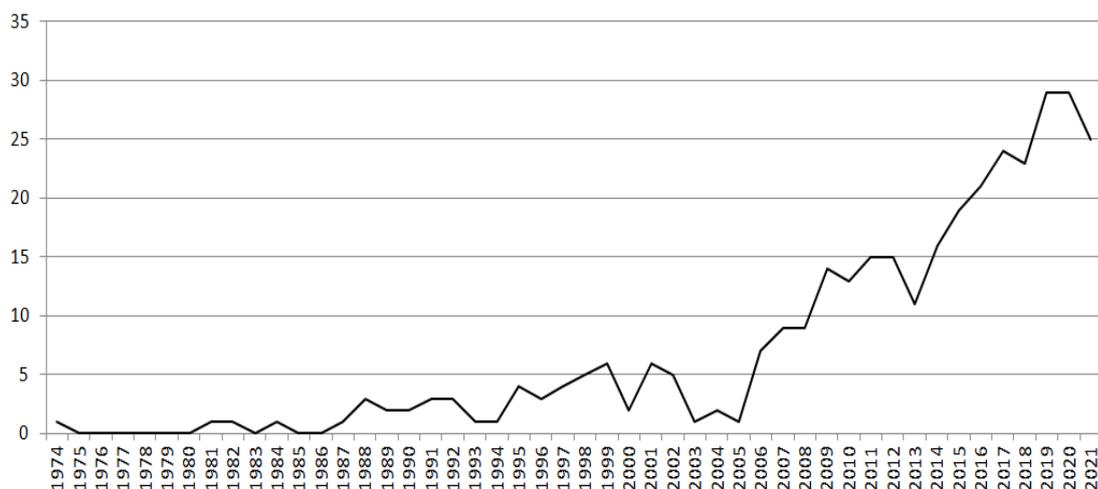
Se han recuperado 338 artículos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, los cuales se distribuyen de forma desigual entre los años 1974 y 2021. Si bien la producción arrancó en 1974, durante las primeras dos décadas el volumen de las publicaciones fue escaso, acumulando únicamente el 2.96% del total.

En la década de los 90, el ritmo de publicaciones aumentó ligeramente, destacando el año 1999 donde se publican 6 artículos (1.78%). Tal como se observa en la Figura 1, es a partir del 2009 cuando la producción comienza a aumentar de forma significativa, con algunas variaciones en función de los años. Así pues, estos últimos 13 años de producción se corresponden con los más productivos, suponiendo más del 70% de la frecuencia de trabajos. Destaca el 2019 y 2020 como los años de máxima producción hasta la fecha (29 trabajos publicados en cada uno).

**Tabla 1.** *Distribución temporal de las publicaciones*

Año de publicación	Frec.	%	% acum.	Año de publicación	Frec.	%	% acum.
1974	1	0.30	0.30	2002	5	1.48	16.27
1981	1	0.30	0.59	2003	1	0.30	16.57
1982	1	0.30	0.89	2004	2	0.59	17.16
1984	1	0.30	1.18	2005	1	0.30	17.46
1987	1	0.30	1.48	2006	7	2.07	19.53
1988	3	0.89	2.37	2007	9	2.66	22.19
1989	2	0.59	2.96	2008	9	2.66	24.85
1990	2	0.59	3.55	2009	14	4.14	28.99
1991	3	0.89	4.44	2010	13	3.85	32.84
1992	3	0.89	5.33	2011	15	4.44	37.28
1993	1	0.30	5.62	2012	15	4.44	41.72
1994	1	0.30	5.92	2013	11	3.25	44.97
1995	4	1.18	7.10	2014	16	4.73	49.70
1996	3	0.89	7.99	2015	19	5.62	55.33
1997	4	1.18	9.17	2016	21	6.21	61.54
1998	5	1.48	10.65	2017	24	7.10	68.64
1999	6	1.78	12.43	2018	23	6.80	75.44
2000	2	0.59	13.02	2019	29	8.58	84.02
2001	6	1.78	14.79	2020	29	8.58	92.60
				2021	25	7.40	100.00
					338	100.00	100.00

**Figura 1. Distribución temporal de las publicaciones**



## 5.2 Productividad de autores

En los 338 artículos recogidos intervienen 813 autores diferentes, de los cuales 767 aportaron un solo artículo, 37 de ellos (4.55%) publicaron 2 trabajos, y únicamente 9 autores acumularon 3 trabajos o más. La Tabla 2 muestra la distribución de los autores según el número de firmas.

**Tabla 2. Distribución de autores por trabajo**

Nº artículos	Nº autores	%	% acum.	Firmas	%	% acum.
16	1	0.12	0.12	16	1.80	1.80
8	1	0.12	0.25	8	0.90	2.71
4	1	0.12	0.37	4	0.45	3.16
3	6	0.74	1.11	18	2.03	5.19
2	37	4.55	5.66	74	8.34	13.53
1	767	94.34	100.00	767	86.47	100.00
	813	100.00		887	100.00	

Aplicando el modelo de Cole y Cole (1973) se observa que la mayoría de los autores (94.34%) son transeúntes, esto es, han publicado un único trabajo sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Por otro lado, se han encontrado 44 pequeños productores, los cuales aportan entre 2 y 4 firmas, y representan el 5.41%. Por último, sólo se ha encontrado un productor moderado (0.12%) y un gran productor con más de 10 firmas.

**Tabla 3. Modelo de Cole y Cole (1973) para el análisis de la productividad de los autores.**

	Nº Autores	%
Grandes productores	1	0.12
Productores moderados	1	0.12
Pequeños productores	44	5.41
Transeúntes	767	94.34

En la Tabla 4 se muestran los dos autores más productivos, donde el máximo productor es Eric G. Lambert con 16 artículos publicados como autor principal, seguido por Nancy Hogan con 8 artículos, los cuales ha publicado conjuntamente con Lambert.

Lambert se doctoró en la Facultad de Justicia Penal de la Universidad Estatal de Nueva York en 1998. A partir de entonces, no ha dejado de publicar, acumulando un total de 322 trabajos hasta la fecha. Ha trabajado en distintas universidades estadounidenses, como la Universidad de Toledo, la Universidad Estatal de Wayne, la Universidad de Misisipi, la Universidad Estatal de Ferris, la Universidad de Nevada, y por último, en la Universidad de Indiana Noroeste donde actualmente ejerce como profesor e investigador. Sus áreas de interés son la criminología, la justicia penal y los estudios legales. Muestra de ello, es el gran número de artículos que ha publicado en torno al estudio del personal penitenciario.

Por otro lado, Hogan actualmente es profesora titular en la Facultad de Justicia Penal de la Universidad Estatal de Ferris, donde ha trabajado desde el 1997. Ha publicado más de 130 trabajos vinculados a sus áreas de interés que son la psicología organizacional, la justicia y los estudios penales. Cuando en 2002, Lambert comenzó como profesor adjunto en la universidad donde Hogan trabajaba, se dieron cuenta de que tenían un interés común en sus investigaciones, ya que los dos buscaban conocer los factores que pudieran mejorar la satisfacción laboral del personal de centros penitenciarios, y desde entonces han colaborado en multitud de trabajos.

**Tabla 4.** *Autores más productivos*

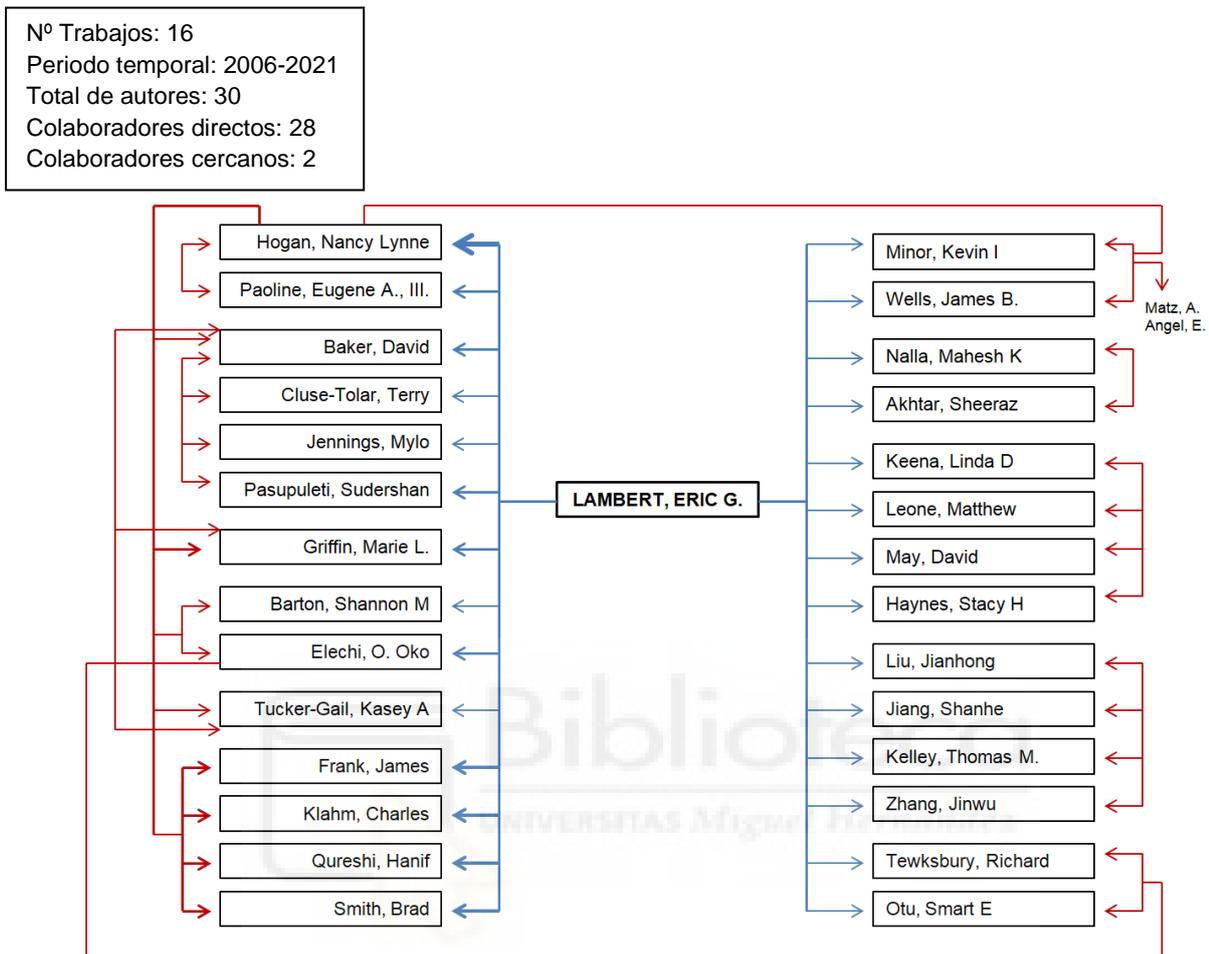
Nombre	Delimitación temporal	Nacionalidad	Solo	Colaboración
Eric G. Lambert	2006-2021	EEUU	0	16
Nancy L. Hogan	2006-2016	EEUU	0	8

En la Figura 2 se muestra la red de colaboración o colegio invisible del autor más productivo, Eric G. Lambert, con un total de 16 artículos publicados entre el 2006 y el 2021. Cuenta con 28 colaboradores directos y 2 colaboradores cercanos, es decir que no han publicado directamente con Lambert, pero sí con alguno de los coautores de sus trabajos.

Entre sus colaboradores directos destaca Nancy Hogan la autora con la que más ha publicado, seguido por James Frank, Charles Klahm, Hanif Qureshi, y Brad Smith, con los cuales ha compartido la autoría de 3 artículos. Los 4 ejercen como profesores e investigadores en universidades estadounidenses. Frank y Quereshi pertenecen al claustro de la Facultad de Justicia Penal de la Universidad de Cincinnati, mientras que Klahm y Smith trabajan en la Facultad

de Justicia Penal de la Universidad Estatal de Wayne, No obstante, con la mayoría de colaboradores directos únicamente ha publicado un artículo sobre el tema de estudio.

**Figura 2. Colegio Invisible de Eric G. Lambert**



Respecto a la distribución del número de citas que han recibido los trabajos analizados, tal y como se aprecia en la Tabla 5, el 61.24% de los artículos sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral han recibido entre 0 y 25 citas. En el extremo contrario, se observan 3 artículos que acumulan más de 500 citas, seguido de 4 los trabajos que han recibido entre 301 y 500 citas. Así pues, en conjunto los 338 trabajos han recibido un total de 19591 citas.

**Tabla 5. Trabajos más citados**

nº Citas	Frec.	%
0-25	207	61.24
26-50	54	15.98
51-75	29	8.58
76-100	15	4.44
101-300	26	7.69
301-500	4	1.18
Más de 500	3	0.89
	338	100.00

A continuación, se muestran los 7 artículos más citados por orden de frecuencia:

- Williams, L. J., y Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305> (2984 citas).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., y Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603. <https://doi.org/10.1037/h0037335> (2334 citas).
- Tett, R. P., y Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x> (1642 citas).
- Brooke, P. P., Russell, D. W., y Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.139> (423 citas).
- Kirkman, B. L. y Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, 44(3), 557-569. <https://doi.org/10.54 65/3069370> (384 citas).
- Glisson, C., y Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 61-68. <https://doi.org/10.2307/2392855> (376 citas).
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00125-9](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9) (338 citas).

### **5.3 Productividad por revistas**

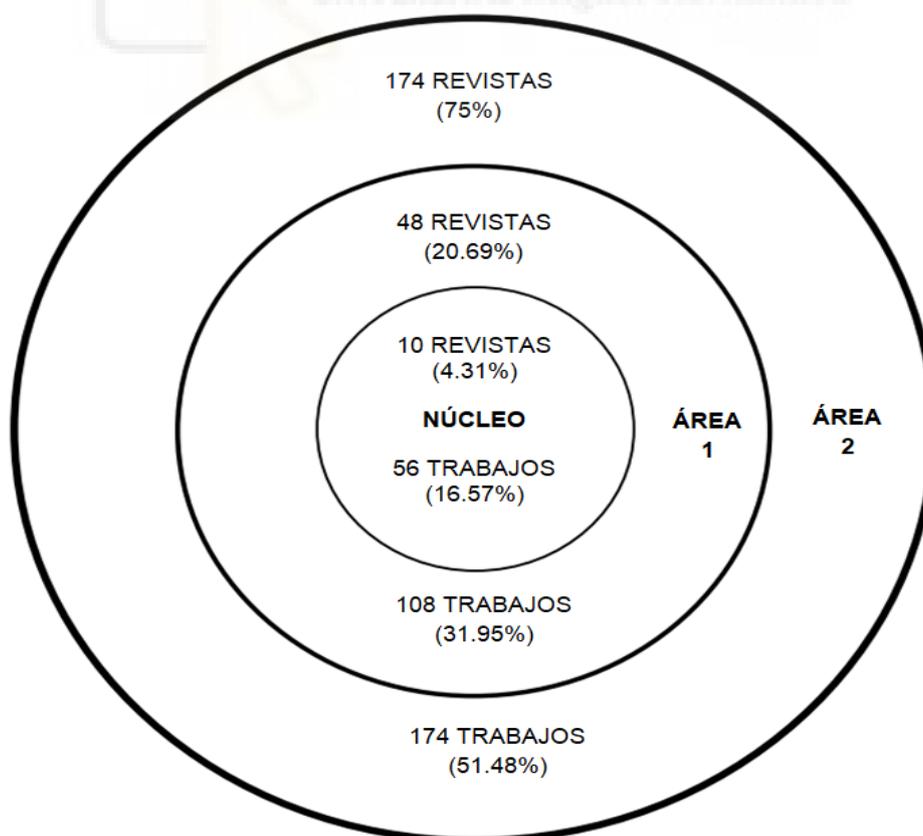
La Tabla 6 muestra la distribución de las 232 revistas que han publicado los 338 trabajos manejados, la cual presenta una gran dispersión, puesto que el 75% de ellas únicamente han publicado un trabajo.

**Tabla 6.** Distribución de las revistas por número de artículos

Trabajos	Revistas	%	% acum.	nº Trabajos	%	% acum.
11	1	0.43	0.43	11	3.25	3.25
7	2	0.86	1.29	14	4.14	7.40
5	3	1.29	2.59	15	4.44	11.83
4	4	1.72	4.31	16	4.73	16.57
3	12	5.17	9.48	36	10.65	27.22
2	36	15.52	25.00	72	21.30	48.52
1	174	75.00	100.00	174	51.48	100.00
	232	100.00		338	100.00	

Con el objetivo de analizar esta distribución de forma más exhaustiva y situar el orden de las fuentes en función de su productividad se ha procedido a la aplicación de la Ley de Bradford (1934). Según los resultados obtenidos, la zona de mayor producción está formada por 10 revistas que acumulan un total de 56 trabajos, representando el 16.57% de la producción total. El área 1 reúne 48 revistas que han publicado 108 trabajos (31.95%) y el área 2, que alberga aquellas de menor productividad, cuenta con 174 revistas que representan el 75% del total de publicaciones.

**Figura 3.** Productividad de revistas



Los datos de la Tabla 7 muestran la distribución de las revistas que concentran el mayor número de publicaciones, por orden de frecuencia. La revista que más ha publicado sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ha sido *International Journal of Human Resource Management*, que concentra un total de 11 artículos. En cuanto al año de inicio de las revistas, se observa una distribución muy desigual, puesto que, la más antigua de ellas es *Journal of Applied Psychology* que data del 1917, mientras que la más reciente es *Sustainability* cuyo recorrido se inició en 2009. Respecto a la periodicidad también se observa una gran disparidad puesto que se observa un rango que abarca la publicación de un único número al año (*Frontiers in Psychology*) frente a *Journal of Business Ethics* que publica dos números al mes. Por último, mencionar que la revista con mayor índice de impacto según la base de datos Journal Citation Reports es *Journal of Applied Psychology* seguida por *Journal of Business Research* que han publicado cuatro artículos cada una sobre el tema analizado.

**Tabla 7.** Distribución de las revistas por número de artículos

Nombre Revista	Frec.	Año inicio	Periodicidad (núm./año)	Índice impacto
International Journal of Human Resource Management	11	1990	22	6.026
Journal of Business Ethics	7	1982	28	6.331
Journal of Management Development	7	1982	10	-----
African Journal of Business Management	5	2007	12	1.105
Frontiers in Psychology	5	2007	1	4.232
Psychological Reports	5	1955	6	1.789
Human Relations	4	1947	12	5.658
Journal of Applied Psychology	4	1917	12	11.802
Journal of Business Research	4	1973	12	10.969
Sustainability	4	2009	24	3.889

La revista más productiva, *International Journal of Human Resource Management* lleva 32 años realizando publicaciones sobre la gestión de los recursos humanos, incluyendo artículos relacionados con sus áreas de interés como las relaciones laborales, los conflictos laborales y resoluciones, la gestión del talento y el liderazgo, la cultura organizacional, etc. Pertenece a la editorial Taylor & Francis Group.

En segundo lugar, se encuentra *Journal of Business Ethics*, la cual desde su inicio en los años 80, ha publicado una gran cantidad de trabajos sobre cuestiones éticas relacionadas con los negocios. Analizan temas como los sistemas de producción, el consumo y el comportamiento organizacional desde un punto de vista moral. Pertenece a la editorial Springer.

En tercer lugar, la revista *Journal of Management Development*, editada por Emerald Publishing, busca realizar contribuciones teóricas y prácticas sobre el desarrollo gerencial, focalizando su interés en áreas como la estrategia empresarial y el desarrollo de la gestión basada en las competencias o el desarrollo de habilidades de liderazgo. Cabe destacar que es la única revista de las recogidas en la categoría de más productivas que no cuenta con índice de impacto.

En cuarto lugar, se encuentran tres revistas que han publicado cinco artículos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, las cuales son las siguientes: la revista de *African Journal of Business Management* cuya editorial es Academic Journals, inició sus publicaciones en el 2007, centrándose en cubrir las áreas de investigación y gestión empresarial. La revista *Frontiers in Psychology*, lleva desde el 2007 recogiendo investigaciones sobre las ciencias psicológicas, abarcando desde el área de la psicología clínica, la cognición, las ciencias del lenguaje, etc. Por último, *Psychological Reports* que inició su trayectoria hace 67 años, pertenece al grupo editorial Sage, y su foco de interés es el campo de la psicología general, por lo que recogen una amplia variedad de artículos de todas las especialidades de la psicología.

En quinto lugar, se concentran cuatro revistas con una frecuencia de cuatro artículos sobre el tema de estudio cada una. La revista *Journal of Applied Psychology* es la más antigua de todas, puesto que data de 1917, y pertenece al grupo editorial Springer. Sus publicaciones tienen como objetivo comprender los fenómenos organizacionales, y es considerado como uno de los medios de publicación más influyentes en la gestión de los recursos humanos y el comportamiento organizacional. En contraposición, *Sustainability* inició su andadura en el 2009, y se trata de una revista interdisciplinar, que busca realizar contribuciones sobre la sostenibilidad ambiental, cultural, económica y social de las personas, centrándose en las ciencias naturales, las ciencias sociales y las humanidades. Pertenece al grupo editorial MDPI. En este grupo, también se encuentra la revista *Human Relations*, la cual cuenta con una larga tradición dando cobertura a investigaciones relacionadas con la administración, psicología, sociología, política y economía. Por último, la revista *Journal of Business Research* comenzó a publicarse por la editorial Elsevier en el 1973, y busca aumentar el conocimiento práctico sobre el mundo empresarial, trabajando con temas como el comportamiento del consumidor, las finanzas y la conducta organizacional.

#### **5.4 Distribución de las áreas de investigación**

Los 338 artículos recogidos pertenecen a 33 áreas de investigación diferentes, las cuales han sido incluidas en cinco categorías más amplias. Tal como muestra la Tabla 8, las categorías más frecuentes son las ciencias económicas (37.83%) seguida por las ciencias de la salud (30.97%).

Específicamente, el área que más frecuencia ha tenido ha sido la de economía y negocios con un 34.28%, lo cual coincide con el análisis por categorías, seguida de lejos por el área de psicología que concentra un 15.60% de la frecuencia total.

**Tabla 8.** *Distribución de las áreas de investigación*

Categorías	Áreas de estudio	Frec.	%	% acum.
Ciencias económicas	Economía y negocios; Administración pública; Investigación de operaciones y ciencias de la gestión; Matemáticas.	160	37.83	37.83
Ciencias de la Salud	Psicología; Enfermería; Ciencias y servicios del cuidado de la salud; Salud pública, ambiental y ocupacional; Psiquiatría; Medicina general e interna; Nutrición y Dietética; Ciencias biológicas y biomedicina-otros temas; Biotecnología y microbiología aplicada; Farmacología y farmacia; Neurociencias y neurología; Geriatria y gerontología; Investigación y medicina experimental; Óptica.	131	30.97	68.79
Ciencias Sociales	Ciencias sociales-otros temas; Educación e investigación educativa; Sociología; Trabajo social; Estudios de la mujer; Comunicación.	81	19.15	87.94
Ciencias Jurídicas	Criminología y ciencias penales; Gobierno y derecho.	21	4.96	92.91
Ciencias Tecnológicas	Ciencia y tecnología - otros temas; Transportación; Ingeniería; Ciencias de la información y biblioteconomía; Ciencias de la computación.	19	4.49	97.40
Otros	Ciencias ambientales y ecología; Arte.	11	2.60	100.00
		423	100.00	

## 5.5 Análisis de los descriptores

Se hallaron 1192 descriptores diferentes con una frecuencia total de 3350. Para determinar los niveles de significación de dichos descriptores se aplicaron los cálculos descritos por Carpintero y Peiró (1981). De esta forma, se determinó que el límite de frecuencia significativa es 9.46, por lo que aquellos descriptores con frecuencias superiores a 9 son significativos para el tema analizado.

Estos 46 descriptores significativos se han agrupado en siete categorías distintas, recogidas en la Tabla 9. En general se observa una gran dispersión, puesto que más del 50% de los descriptores analizados no cuentan con una frecuencia significativa. Dentro del resto de categorías la que presenta una mayor frecuencia es la de variables relacionadas con el entorno laboral (23.73%), y

recoge descriptores relacionados con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño, la rotación del personal, la continuidad en la organización, el trabajo y el liderazgo, entre otros. Tras ella, la frecuencia de los descriptores desciende de forma significativa hasta la categoría de análisis de conducta, que representa un 8.33% del total.

**Tabla 9.** *Distribución de los descriptores más frecuentes según categorías.*

Categoría	Descriptores (DE)	Frec.	%
Género	Gender.	14	0.42
Malestar/Estados negativos	Stress; Burnout.	36	1.07
Población estudiada	Employees; Nurses; Citizenship; Staff.	65	1.94
Variables intrapersonales e interpersonales	Attitudes; Perceptions; Support; Mediating role; Culture; Justice; Motivation; Values; Personality; Trust.	149	4.45
Metodología: modelos y análisis	Metaanalysis; Variables; Models; involvement; Model; Impact.	193	5.76
Análisis de conducta	Behavior; Antecedents; Consequences; Outcomes; Predictors; Determinants; Behaviors.	279	8.33
Variables relacionadas con el entorno laboral	Job satisfaction; Organizational commitment; Performance; Turnover; Work; Continuance; Normative commitment; Turnover intention; Leadership; Management; Empowerment; Quality; Transformational Leadership; Job performance; Job involvement; Retention.	795	23.73
Otros DE con Frec.<9	N=1531	1819	54.30

## 6. Discusión y conclusiones

Este trabajo ha permitido constatar que el número de artículos sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral es notable y que, por tanto, este tema ha adquirido bastante fuerza en el panorama científico, sobre todo para las ciencias económicas y las ciencias de la salud, como corrobora el hecho de que más del 60% de los artículos estudiados pertenezcan a estas áreas de investigación.

El análisis de la productividad revela un incremento paulatino de los trabajos a lo largo del periodo abarcado, el cual se acelera en los últimos 13 años. Así pues, el periodo más productivo está comprendido entre 2009 y 2021, con más del 70% de la producción total sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Si bien, en el año 2021 se observa un descenso respecto al año anterior, no se considera que éste sea significativo y que, por tanto, revele una disminución del interés sobre el mismo por parte de la comunidad científica. Estos datos corroboran la idea de la que parte el presente estudio, esto es, que el contexto organizacional está cambiando y se está poniendo un mayor foco de atención en los recursos humanos como ventaja competitiva y estratégica de las empresas.

Respecto a la productividad de los 813 autores que intervienen en la producción de los 338 artículos, se puede concluir que existe una gran dispersión y escasa continuidad. Al aplicar el modelo de Cole y Cole (1973) se constata que más del 94% de los autores únicamente han participado en un trabajo, mientras que tan sólo un autor acumula 16 firmas, pudiéndolo considerar como el gran productor sobre el tema analizado, seguido por una productora moderada. Estos dos autores, Eric G. Lambert y Nancy Hogan, de nacionalidad estadounidense, han colaborado juntos en la producción de 8 artículos sobre este tema.

En cuanto al autor más productivo, Eric G. Lambert, ha publicado 16 trabajos sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral durante el periodo comprendido entre 2006 y 2021. El estudio de su colegio invisible ha mostrado una red de 30 colaboradores, 28 de ellos directos y 2 cercanos. Se han localizado las uniones profesionales de mayor peso para este autor, las cuales han sido con la productora moderada Nancy Hogan, y con James Frank, Charles Klahm, Hanif Qureshi, y Brad Smith (3 artículos), los cuales han colaborado con Hogan en la publicación de dichos trabajos. Si bien, con el resto de colaboradores presenta una escasa continuidad.

En relación al análisis de las citas recibidas, los resultados han mostrado que más de un tercio de ellos, acumula un número de citas suficiente (más de 26) como para corroborar que el tema de este presente estudio, tiene cierto interés para la comunidad científica. Los tres trabajos más citados suman un total 6960 citas, representando únicamente el 0.89% del total. Se corresponden al periodo de 1974-1991, por lo que se tratan de artículos clásicos de referencia. Destaca el hecho de que los autores más productivos sobre este tema, Eric G. Lambert y Nancy Hogan, no hayan participado en ninguno de ellos.

Por otro lado, la productividad de las 232 revistas analizadas muestra una gran dispersión. El 75% de ellas sólo han publicado un trabajo sobre el tema de estudio. En base al análisis de las áreas de Bradford, encontramos solo 10 revistas que han publicado más del 15% de los trabajos, y que forman parte del núcleo. De ellas destaca, *International Journal of Human Resource Management* que concentra el 3.25% del total, si bien no tiene un peso suficiente como para ser considerada una revista de referencia en el estudio del tema analizado. Respecto al resto de revistas englobadas como más productivas, se observan dos áreas de conocimiento predominantes, que son la de economía y negocios y psicología. Estas revistas son reconocidas dentro del panorama científico al contar con índice de impacto, a excepción de *Journal of Management Development*.

Respecto a la distribución de las áreas de investigación vinculadas al objeto de este estudio, se observa que las más productivas son las ciencias económicas (37.83%) y las ciencias de la salud (30.97%) lo cual concuerda con las áreas de interés de las revistas más productivas, y a su vez pone de relieve que estas áreas son las que muestran un mayor interés en el conocimiento de los factores que afectan al entorno laboral y empresarial.

Por último, en relación a los descriptores más significativos, tras agruparse en categorías más amplias, se ha observado cómo la más frecuente ha sido la de variables relacionadas con el entorno laboral, acumulando en torno al 24% del total. Esto encaja, por tanto, con los resultados obtenidos con respecto a las áreas de investigación más productivas sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Por tanto, se puede determinar que este estudio ha permitido conocer la evolución de la producción científica en relación al compromiso organizacional y la satisfacción laboral, mostrando un interés mayor en los últimos años. También se han encontrado dos autores que destacan por sus contribuciones en este tema de estudio, si bien en general se encuentra una gran dispersión y escasa continuidad, al igual que en las revistas que han publicado los artículos analizados. Además el análisis de las citas, ha permitido corroborar que es un tema de interés y que cuenta con publicaciones con la suficiente calidad como para tenerlas en cuenta en investigaciones relacionadas. Por último, se han identificado como áreas de investigación más frecuentes las de economía y ciencias de la salud, las cuales coinciden con los descriptores más frecuentes.

En conclusión, se considera que este estudio ha logrado los objetivos previamente establecidos, si bien se estima necesario realizar futuras investigaciones bibliométricas, que permitan determinar la continuidad temporal en el crecimiento de los artículos sobre el tema de estudio, tal como se ha producido en los últimos años.

## 7. Referencias bibliográficas

- Ardanuy, J. (2012). *Breve introducción a la bibliometría*. Departament de Bibliotecnologia y Documentació. Universitat de Barcelona.
- Bordons M. y Zuleta, M. A. (1999). Evaluación de la actividad científica a través de indicadores bibliométricos. *Revista Española Cardiología*, 52, 790-800. [https://doi.org/10.1016/S0300-8932\(99\)75008-6](https://doi.org/10.1016/S0300-8932(99)75008-6)
- Carpintero, H. y Peiró, J. M. (1981). *Psicología Contemporánea. Teoría y métodos cuantitativos para el estudio de su literatura científica*. Alfaplus.
- Cole, J. y Cole, S. (1973). *Social stratification science*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.1093/sf/53.3.518-a>
- Dávila Rodríguez, M., Guzmán Sáenz, R., Macareno Arroyo, H., Piñeres, D., De la Rosa Barranco, D., y Caballero-Urbe, C. V. (2009). Bibliometría: conceptos y utilidades para el estudio médico y la formación profesional. *Revista Salud Uninorte*, 25(2), 319-330.
- Davis, K., Newstrom, J. W. y Agea, A. E. (Ed.). (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Interamericana.

- Fox, M. A. (1982). El sistema de gestión inteligente: una descripción general. En H. G. Sol (Ed.), *Procesos y herramientas para el soporte de las decisiones* (pp.105-130). North-Holland Publishing.
- Lawler, E. E. y Porter, L. W. (1967). El efecto del rendimiento en la satisfacción laboral. *Relaciones Industriales: una Revista de Economía y Sociedad*, 7(1), 20-28. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(67\)90026-8](https://doi.org/10.1016/0030-5073(67)90026-8)
- Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990). Una revisión y metanálisis de los antecedentes, correlatos y consecuencias del compromiso organizacional. *Boletín Psicológico*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes. *Revista de psicología aplicada*, 78(4), 538. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). La medición del compromiso organizacional. *Revista de Conducta Vocacional*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Navarro, M. D. y Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Revista Empresarial Universia*, (26), 112-132.
- Ostroff, C. (1992). La relación entre satisfacción, actitudes y desempeño: un análisis a nivel organizacional. *Revista de Psicología Aplicada*, 77(6), 963-974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Rodríguez, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E., y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Schneider, B. y Bowen, D. E. (1985). Percepciones de los empleados y clientes sobre el servicio en los bancos: replicación y extensión. *Revista de Psicología Aplicada*, 70(3), 423-433. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.423>