

La satisfacción con el trabajo y el compromiso organizativo como determinantes de la rotación de profesorado a tiempo parcial

Pep Simo, Vicenç Fernandez, Jose Maria Sallan

Dpto. de Organización. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y Aeronáutica de Terrassa. Universidad Politécnica de Cataluña. Calle Colom, 11. 08222. Terrassa (Barcelona). pep.simo@upc.es, vicenc.fernandez@upc.es, jose.maria.sallan@upc.es

Resumen

El trabajo a tiempo parcial ha ido adquiriendo importancia debido a su significativo aumento en las sociedades actuales. En este sentido, las universidades no están exentas de este hecho. La presente investigación intenta estudiar los determinantes de la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizativo de los profesores a tiempo parcial, y las causas asociadas a la intención de abandonar la universidad en comparación al profesorado a tiempo completo. El estudio empírico consiste en un análisis de regresión jerárquica en base al modelo propuesto por Currivan (1990), con una muestra procedente de la escuela ETSEIAT (Universidad Politécnica de Cataluña). Los resultados muestran la existencia de varias relaciones significativas en la intención de abandono de los profesores a tiempo parcial y la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional. Por último, el estudio acaba proponiendo varios pasos para continuar investigando este fenómeno en base a los resultados obtenidos.

Palabras clave: profesorado a tiempo parcial, rotación de empleados, compromiso organizativo, satisfacción en el trabajo.

1. Introducción

Desde hace más de dos décadas, el trabajo a tiempo parcial ha ido adquiriendo importancia debido a su significativo aumento en las sociedades actuales (Feldman, 1990). A pesar de ello este colectivo ha sido relativamente olvidado por la investigación organizativa durante años (Rotchford y Roberts, 1982). En este sentido las universidades no han quedado excluidas de los cambios acontecidos (Jacoby, 2006; Jacoby, 2001; Gappa y Leslie, 1993; Schuster, 2003). Por otro lado, las causas de la rotación de trabajadores (“turnover”) en las organizaciones ha constituido uno de los puntos de más interés entre la literatura científica especializada durante los últimos cincuenta años (Allen *et al.*, 2003; March y Simon, 1958; Mobley, 1977; Kacmar *et al.*, 2006) y en donde se considera que la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizativo son sus principales causas (Bluedorn, 1982; Dunham *et al.*, 1994; Hom y Griffeth, 1995; Kim *et al.*, 1996; Lee *et al.*, 1992; Mobley, 1982; Mowday *et al.*, 1982; Mueller *et al.*, 1994; Price y Mueller, 1986; Mathieu y Zajac, 1990).

Recientemente se ha tratado el fenómeno del profesorado a tiempo parcial desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades (Jacoby, 2001), las políticas de los recursos humanos (Antony y Valadez, 2002; Gappa y Leslie, 1993; Schuster, 2003) y principalmente su capacidad de desempeño (Benjamin, 2003b; Hellman, 1998; McArthur, 1999; Jacoby, 2006). Los estudios empíricos han trazando una perspectiva negativa sobre este colectivo, argumentada por los efectos que tiene sobre la calidad docente, la cohesión curricular y los resultados de los estudiantes (Jacoby, 2006; Benjamin, 2003a; Cross y Goldenberg, 2003; Elman, 2003; Schuster, 2003; Thompson, 2003; Townsend, 2003; Burgess y Samuels, 1999); sin embargo, siguen siendo un grupo numeroso entre el personal docente en la actualidad.

Como ya se ha indicado, es poco lo que sabemos acerca de las causas que llevan al profesor universitario a tiempo parcial a continuar en la universidad, o en su caso a abandonarla. El objetivo de esta investigación es sentar los cimientos que permitan profundizar en los determinantes del grado de satisfacción con el trabajo y el compromiso organizativo de este colectivo, así como su relación con la intención de permanecer en la organización.

2. Marco teórico

La principal diferencia entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo se ha establecido en función de las horas semanales trabajadas. Históricamente encontramos dos criterios para su diferenciación: el que considera trabajo a tiempo parcial aquel en donde se trabaja menos de 35 horas semanales (Eberhardt y Shani, 1984; Wotruba, 1990) y el que establece que una jornada semanal debe ser inferior a las 40 horas (Krausz *et al.*, 2000; McGinnis y Morrow, 1990; Morrow *et al.*, 1994).

Atendiendo a dichos criterios el incremento de este colectivo es cada vez más importante (Feldman, 1990; Nardone, 1986; Nardone, 1995; Tilly, 1991; Walsh, 2007; Thorsteinson 2003), siendo una de las nuevas formas de trabajo que se está expandiendo con mayor rapidez y que, al mismo tiempo, ha contribuido sustancialmente al crecimiento total del empleo (OECD, 2005). Este fenómeno se ha atribuido principalmente a la necesidad creciente de una mayor flexibilidad en las organizaciones (Edwards y Robinson, 2004; Walsh, 1999).

En este contexto global, las universidades no han quedado al margen del proceso. Al igual que en el resto de organizaciones, el profesorado a tiempo parcial representa un recurso flexible para las universidades que le permite responder con eficacia a un entorno cada vez más especializado y competitivo (Pisani y Stott, 1998). Así mismo, este colectivo ofrece una importante fuerza de trabajo de bajo coste (Rajagopal y Farr, 1992).

En Estados Unidos se barajaban porcentajes de profesorado a tiempo parcial que rondaban e incluso superaban el 35% a finales de los años noventa (Pisani y Stott, 1998). Datos similares se barajan actualmente en Europa. Concretamente en España, el 42,2% del profesorado era contratado durante el curso académico 2004-2005, siendo a tiempo parcial el 63,9% de este colectivo (MEC, 2006).

Dentro de los propios trabajos a tiempo parcial se diferencian cinco tipologías básicas recogidas en distintos trabajos (por ejemplo, Howe, 1986; Moberly, 1986; Nollen, 1978; Hom, 1979; Nardone, 1986; Best, 1981; Owen, 1978; Ronen, 1984; Feldman, 1990). De hecho, el colectivo estudiado se compone de empleados a tiempo parcial con contratos principalmente temporales y no estacionales. Según Logan *et al.* (1973) la ausencia de intermediarios, debido a que las relaciones contractuales se realizan directamente entre el trabajador y la universidad, debería comportar una mayor involucración y confianza hacia la organización por parte del trabajador. Finalmente, en todos los casos analizados y dada la normativa vigente, se trata de empleos secundarios que en algunos casos serán voluntarios y en otros no.

Según el meta-análisis realizado por Thorsteinson (2003), no se pueden evidenciar diferencias notables entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial respecto a su satisfacción en el trabajo, el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización, en contra de los resultados obtenidos en investigaciones previas (Gannon y Nothorn, 1971; Jackofsky *et al.*, 1986; Owen, 1978). Respecto a las conclusiones de Thorsteinson (2003) hay que matizar que vienen limitadas por el hecho de no haber tenido en cuenta las distintas dimensiones de los contratos propuestos por Feldman (1990).

En esta línea, los trabajos se han centrado en estudiar las causas de la rotación de los empleados debido a su importancia a nivel organizativo y financiero (Allen *et al.*, 2003; March y Simon, 1958; Mobley, 1977; Kacmar *et al.*, 2006). Estas investigaciones han analizado el compromiso organizativo y de la satisfacción con el trabajo, así como de sus determinantes (Bluedorn, 1982; Dunham *et al.*, 1994; Hom y Griffeth, 1995; Kim *et al.*, 1996; Lee *et al.*, 1992; Mobley, 1982; Mowday *et al.*, 1982; Mueller *et al.*, 1994; Price y Mueller, 1986; Mathieu y Zajac, 1990). A su vez se ha comprobado que la intención de permanecer tiene una fuerte e inversa relación con la rotación (Bluedorn, 1982; Mowday *et al.*, 1982; Shore *et al.*, 1990).

Siguiendo los resultados presentados por Mathieu y Zajac (1990) se pueden simplificar notablemente los determinantes inicialmente presentados por Price y Mueller que proporcionaban una de las más completas explicaciones respecto a la rotación de personal. A pesar del tiempo transcurrido sigue vigente el modelo resultado del meta-análisis de Mathieu y Zajac (1990) (Currivan, 1999), aunque mayoritariamente haya sido utilizado para analizar empleados a tiempo completo. También es importante destacar el análisis longitudinal realizado por Currivan (1999) en donde se establece la no existencia de relaciones de causa/efecto entre satisfacción con el trabajo y compromiso organizativo -véase figura 1-, y que además introdujo una nueva simplificación de sus determinantes.

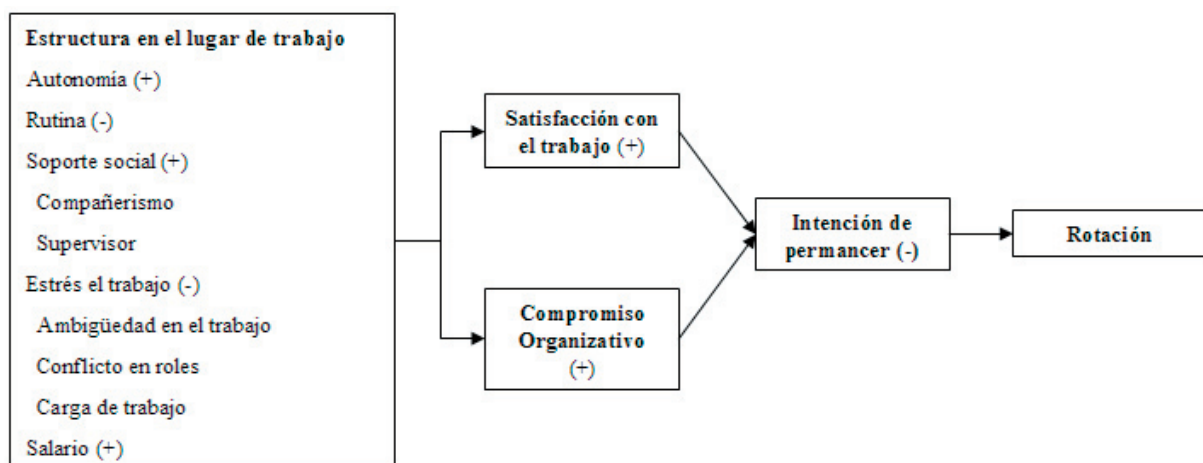


Figura 1. Modelo causal basado en Currivan (1999)

3. Hipótesis de trabajo

Del meta-análisis realizado Mathieu y Zajac (1990) y del posterior análisis confirmatorio de Currivan (1999), los determinantes expuestos en la figura 1 son los que presentan un mayor grado significativo. Por otro lado, el meta-análisis realizado por Thorsteinson (2003) propone que no existen diferencias significativas entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, aunque se debe tener presente que el análisis no incluía los distintos tipos de trabajadores a tiempo parcial propuestos por Feldman (1990). Según Thorsteinson, este hecho podría proporcionar nuevos resultados. Siguiendo con el trabajo de Feldman, el profesorado a tiempo parcial debería tender a una mayor rotación que el profesorado a tiempo completo, debido a que su trabajo en la universidad es menos imprescindible que su trabajo principal. Luego a partir del modelo propuesto y en base a la literatura expuesta se presentan las relaciones entre la satisfacción con el trabajo, el compromiso organizativo y la intención de abandonar/permanecer en la organización.

Satisfacción con el trabajo:

H1: Los profesores a tiempo parcial, con trabajos secundarios, presentan el mismo grado de satisfacción con el trabajo que los profesores a tiempo completo.

H2: La estructura en el lugar de trabajo afecta positivamente a la satisfacción con el trabajo.

Compromiso Organizativo:

H3: Los profesores a tiempo parcial, con trabajos secundarios, presentan el mismo grado de compromiso organizativo que los profesores a tiempo completo.

H4: La estructura en el lugar de trabajo afecta positivamente al compromiso organizativo.

Intención de abandonar la organización:

H5: Los profesores a tiempo parcial, con contratos secundarios, presentan mayor intención de abandonar la organización que los trabajadores a tiempo completo.

H6: Una mayor satisfacción con el trabajo reduce la intención de abandonar la organización.

H7: Un mayor compromiso organizativo reduce la intención de abandonar la organización.

4. Método y diseño de la investigación

La investigación expuesta en este documento es parte de un estudio hipotético-deductivo cuyos objetivos del estudio empírico son validar las herramientas de medida basadas en el trabajo de Currivan (1999), y observar los resultados obtenidos de las hipótesis en una muestra procedente de un universo reducido para posteriormente -en una futura investigación- realizar el estudio en una muestra que proceda de un universo mayor -escuelas universitarias de España-. Con esta nueva muestra se intentará incrementar la validez externa de la investigación. Para confirmar la validez del cuestionario, y de los ítems que la forman, se realiza un análisis de fiabilidad -Alfa de Cronbach-. En cambio, para la contrastación de las hipótesis de trabajo se realiza estudio confirmatorio a partir de un análisis de regresión jerárquico.

El lugar seleccionado fue la Escuela Técnica y Superior de Ingeniería Industrial y Aeronáutica de Terrassa (ETSEIAT) que pertenece a la Universidad Politécnica de Cataluña. La escuela ofrece cuatro carreras universitarias y está formada por 225 profesores de los cuales 60 son profesores a tiempo parcial (un 26'67% del total) repartidos en 6 categorías diferentes (desde Profesor Asociado hasta Catedrático Universitario). Finalmente se recogieron 23 encuestas válidas de profesores a tiempo parcial (38'33% del total) y 68 encuestas válidas de profesores a tiempo completo (41'21% del total), constituyendo un total de 91 encuestas (N=91).

El cuestionario se implementó en html y en php para facilitar su respuesta a través de Internet. De esta forma se simplificaba la tarea del encuestado al evitar que tuviesen que devolver el cuestionario físicamente. Sin embargo, el envío de cuestionarios vía mail o web tiene varios inconvenientes, como por ejemplo la baja participación que se suele recibir a través de este medio (Sarabia, 1999). Para atenuar este hecho se utilizaron dos canales de comunicación: el postal y el electrónico.

El cuestionario constaba de tres secciones: datos demográficos, el cuerpo del cuestionario, y sugerencias y comentarios. La primera sección estaba formada por seis ítems que permitían

clasificar al profesor en función de la edad, la experiencia en la universidad, la categoría laboral y el sueldo base que percibía. La segunda sección estaba formada por 28 ítems que permitían cuantificar los constructos que forman el modelo de investigación -véase tabla 1 donde se exponen los constructos con más de un ítem-. Siguiendo la línea de Currivan (1999), la intención de abandonar la organización y el salario fue evaluado por un solo ítem cada uno.

La última sección era una pregunta abierta en donde se solicitaba al encuestado que expusiera sus comentarios o sugerencias relacionadas con el cuestionario o con la investigación con el objetivo de mejorar la encuesta en posteriores investigaciones.

5. Resultados

Para evaluar la fiabilidad de las escalas utilizadas, se desarrolló un análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach) para cada escala y para el conjunto de ítems. Los valores del alfa de Cronbach, tal y como se muestra en la tabla 1, se situaron en los casos de rutina, soporte de los compañeros, y soporte del supervisor por encima del valor 0.7, concretamente entre el 0.708 (rutina) y el (0.910) soporte del supervisor. Por contra, dos escalas obtuvieron un valor inferior al 0,5 más concretamente: autonomía y conflicto en los roles a desempeñar, con un 0.432 y un 0.428 respectivamente. En el caso de la primera escala, el causante del valor obtenido en la alfa de Cronbach era el tercer ítem utilizado. Por último, los valores del coeficiente alfa de Cronbach del resto de casos (ambigüedad en el trabajo, carga de trabajo, satisfacción en el trabajo, y compromiso organizativo) oscilaban entre 0,595 (carga de trabajo) y 0,686 (compromiso organizativo).

Tabla 1. Análisis de fiabilidad de las escalas utilizadas en la investigación

Medida	Nº ítems	Alfa de Cronbach	Medida	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Autonomía	3	0.432	Conflicto roles	2	0.428
Rutina	3	0.708	Carga de trabajo	3	0.595
Soporte compañeros	3	0.802	Satisfacción con el trabajo	4	0.640
Soporte supervisor	2	0.910	Compromiso organizativo	4	0.686
Ambigüedad en el trabajo	3	0.674			

El estudio confirmatorio de las hipótesis se realizó mediante un análisis de regresión jerárquico. Este análisis consistía en el cálculo de regresiones lineales múltiples en donde se incluían progresivamente las variables independientes dentro del modelo. El análisis de regresión jerárquico introducía primero las variables demográficas, seguido del tipo de contrato, y finalmente de las asociadas a la estructura del lugar de trabajo. La tabla 2 muestra los resultados en referencia a la satisfacción con el trabajo (primera y segunda hipótesis), al compromiso organizativo (tercera y cuarta hipótesis), y finalmente a la intención de abandonar la organización (quinta, sexta y séptima hipótesis).

6. Discusión

Del análisis de regresión jerárquica, se observa que los resultados son similares a los obtenidos en las investigaciones expuestas en la segunda sección, cumpliéndose todas las hipótesis de trabajo planteadas excepto la tercera y la sexta.

Tabla 2. Resultados de la contrastación de hipótesis.

	Satisfacción en el trabajo (H1 y H2)			Compromiso organizacional (H3 y H4)			Intención de irse (rotación) (H5, H6 y H7)		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
Género	-0.30	-0.30	0.29	0.25	0.26	0.88	-0.13	-0.12	-0.13
Edad	0.01	0.01	3.9e-3	0.02	0.02	0.03	3.2e-3	3.0e-3	5.4e-3
Experiencia	-0.57 ²	-0.70 ²	-0.62 ²	0.49 ⁴	-0.53 ⁴	-0.21	4.3e-3	0.05	-0.05
Tipo de contrato		-1.29 ³	1.06		-0.40	2.27 ⁴		0.45 ³	0.32
Autonomía			0.27 ³			0.22			
Rutina			-0.10			-0.14			
Soporte compañeros			0.07			0.60 ¹			
Soporte supervisor			0.03			0.16			
Ambigüedad en el trabajo			0.06			0.11			
Conflicto en roles			-0.18			0.07			
Carga de trabajo			0.01			0.06			
Salario			7.3e-5 ⁴			5.7e-5			
Satisfacción en el trabajo									-0.08 ⁴
Compromiso organizativo									-0.08 ²
Constante	18.87 ¹	19.68 ¹	13.89 ¹	15.29 ¹	15.54 ¹	0.79	1.20 ¹	0.92 ³	3.72 ¹
R ²	0.10	0.14	0.29	0.04	0.05	0.44	5.9e-3	0.05	0.22
F	3.11 ⁴	3.62 ³	2.68 ³	1.32	1.04	5.14 ¹	0.17	1.17	3.91 ³
(1) p<0.0001; (2) p<0.001; (3) p<0.01; (4) p<0.05									

Los tres primeros modelos (M1, M2 y M3) reflejan la relación existente entre la satisfacción con el trabajo y el resto de variables independientes. En el primer modelo, las variables independientes son únicamente las demográficas, donde se observa que una mayor experiencia implica una menor satisfacción con el trabajo. Este resultado se mantiene en el resto de modelos (M2 y M3). En el segundo modelo, donde se incluye el tipo de contrato, el profesorado a tiempo parcial presenta una mayor satisfacción con el trabajo que los trabajadores a tiempo completo. Este fenómeno queda diluido en el tercer modelo (M3) donde la autonomía y el sueldo, en menor medida, son las variables que más influyen en la satisfacción del trabajo. Este modelo (M3) aporta un poder explicativo bastante superior a los anteriores. Por último, comprobamos que la primera y la segunda hipótesis de trabajo quedan validadas en base a estos resultados.

Los tres siguientes modelos (M4, M5 y M6) reflejan la relación existente entre el compromiso organizativo y el resto de variables independientes. De forma análoga a la situación anterior, el modelo M6 aporta un poder explicativo bastante superior a los otros dos modelos. En el modelo M6, el soporte de los compañeros es altamente significativo, validando la cuarta hipótesis. A

su vez el tipo de contrato es menos significativo, aunque presenta valores de incertidumbre. Este hecho provoca que la tercera hipótesis de trabajo no pueda ser validada. En este caso, los resultados no coinciden con los obtenidos en investigaciones previas que no han tenido en cuenta la tipología del trabajador. Esta situación era previsible si se consideraba algunas de las limitaciones presentadas por el estudio de Thorsteinson (2003) y con ciertas proposiciones expuestas por Feldman (1990).

Por último, se han planteado tres nuevos modelos para comprobar la validez de las hipótesis cinco, seis y siete que están relacionadas con la intención de permanecer o abandonar la universidad. El noveno modelo, en donde el poder explicativo es muy superior al modelo siete y ocho, plantea que el compromiso organizativo y la satisfacción en el trabajo -en menor medida- comportan una menor intención de abandonar la organización. Por lo tanto, las hipótesis seis y siete de trabajo quedan validadas. Este modelo tampoco refleja que el tipo de contrato y las variables demográficas sean significativas, por lo que la quinta hipótesis de trabajo no es validable.

A pesar de que la rotación del profesorado a tiempo parcial sea superior al del profesorado a tiempo completo, el hecho que nuestra investigación no pueda comprobarlo, corroboraría los resultados obtenidos por Thorsteinson (2003) y Mathieu y Zajac (1990).

7. Conclusiones

Los resultados de esta primera aproximación sobre las causas de la rotación del profesorado a tiempo parcial, comparado con el profesorado a tiempo completo, nos confirma que los determinantes del compromiso organizativo y la satisfacción con el trabajo son similares en ambos colectivos, siguiendo el modelo clásico. Según la investigación, la importancia de la autonomía en el trabajo y el soporte entre compañeros son dos determinantes clave en el compromiso y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo debemos de matizar ligeras diferencias observadas entre los dos colectivos en los valores del compromiso organizativo. Este hecho podría deberse a la diferencia en la tipología del contrato del profesor a tiempo parcial respecto al tiempo completo, que hace que tengan una interacción menor con la organización al tratarse de un empleo secundario.

Por otro lado, si el compromiso en el profesorado a tiempo parcial es menor, la intención de permanecer -directamente relacionada con la rotación- debería ser también menor. Al respecto, debemos tener en cuenta que el modelo clásico -utilizado en este trabajo- únicamente tiene en cuenta el compromiso afectivo, por lo que parece de relevancia ante este hecho explorar la posibilidad de evaluar e introducir en el modelo escalas de compromiso de continuidad en posteriores investigaciones (Meyer y Allen, 1991).

Tal y como se ha comentado en la cuarta sección, la principal limitación y línea de futuro reside en que la muestra utilizada en la presente investigación procede de un universo pequeño y acotado (ETSEIAT). Por este motivo, y en base a los resultados obtenidos, se propone continuar la investigación añadiendo nuevas categorías de compromiso organizativo al modelo de investigación y modificando la encuesta utilizada con la intención de aumentar su fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Tal y como propuso Thorsteinson (2003), hemos podido observar que la tipología y condiciones del contrato en los trabajadores a tiempo parcial podrían diferir de los resultados empíricos hasta la fecha según lo propuesto por Feldman (1990). Por otro lado, las políticas de recursos humanos de las universidades, dada la relevancia que ha adquirido el profesorado a tiempo

parcial, deberían incidir en pormenorizar las rotaciones de este colectivo teniendo en cuenta las causas y sus determinantes.

Referencias

Allen, D.G.; Shore, L.M.; Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in turnover process. *Journal of Management*, No. 29, pp. 99-118

Antony, J.; Valadez, J. (2002). Exploring the satisfaction of part-time college faculty in the United States. *The Review of Higher Education*, Vol. 26, No. 1, pp. 41-56

Benjamin, E. (2003a). Editors notes. *New Directions for Higher Education*, Vol., No. 123, pp. 1-13

Benjamin, E. (2003b). Reappraisal and implications for policy and research. *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 79-113

Best, F. (1981). *Work sharing*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute

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

Burgess, L.A.; Samuels, C. (1999). Impact of full-time versus part-time instructor status on college student retention and academic performance in sequential courses. *Community College Journal of Research and Practice*, No. 23, pp. 487-498

Cross, J.G.; Goldenberg, E.N. (2003). How does university decision making shape the faculty? *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 49-59

Currihan, D.B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management*, Vol. 9, No. 4, pp. 495-524

Dunham, R.B.; Grube, J.A.; Castenada, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, No. 79, pp. 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*, No. 27, pp. 893-900

Edwards, C.; Robinson, O. (2004). Evaluating the business case for part-time working amongst qualified nurses. *British Journal of Industrial Relations*, No. 42, pp. 167-83

Elman, S. (2003). A regional accreditation perspective on contingent faculty appointments. *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 71-78

Feldman, D.C. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Academy of Management Review*, No. 15, pp. 103-112

Gannon, M.J.; Nothorn, J.C. (1971). A comparison of short-term and long-term employees. *Personnel Psychology*, No. 24, pp. 687-696

- Gappa, J.M.; Leslie, D.W. (1993). *The invisible faculty: Improving the status of part-timers in higher education*. San Francisco: Josey-Bass
- Hellman, C.M. (1998). Faculty evaluation by students: A comparison between full-time and adjunct faculty. *Journal of Applied Research in the Community College*, Vol. 6, No. 1, pp. 45-50
- Hom, P.W. (1979). Effects of job peripherality and personal characteristics on the job satisfaction of part-time workers. *Academy of Management Journal*, Vol. 22, No. 3, pp. 551-565
- Hom, P.W.; Griffeth, R.W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western
- Howe, W.J. (1986). Temporary help workers: Who are they, what jobs they hold. *Monthly Labor Review*, Vol.109, No. 11, pp. 45-47
- Jackofsky, E.F.; Salter, J.; Peters, L.H. (1986). Reducing turnover among part-time employees. *Personnel*, Vol. 63, No. 1, pp. 41-43
- Jacoby, D. (2001). Is Washington State an unlikely leader, progress on addressing contingent work issues in Academia? *Community College Journal of Research and Practice*, No. 29, pp. 1-16
- Jacoby, D. (2006). Effects of part-time faculty employment on community college graduation rates. *Journal of Higher Education*, Vol. 77, No. 6, pp. 1081-1102
- Kacmar, K.M.; Andrews, M.C.; Van Rooy, D.L.; Steilberg, D.L.; Cerrone, S. (2006). Sure everyone can be replaced... But at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management Journal*, Vol.49, No. 1, pp. 133-144
- Kim, S.W.; Price, J.L.; Mueller, C.W.; Watson, T.W. (1996). The determinants of career intent among physicians at U.S. Air Force hospital. *Human Relations*, No. 49, pp. 947-976
- Krausz, M.; Sagie, A.; Bidermann, Y. (2000). Actual and preferred work schedules and scheduling control as determinants of job-related attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, No. 56, pp. 1-11
- Lee, T.W.; Ashford, S.J.; Walsh, J.P.; Mowday, R.T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, No. 18, pp. 15-32
- Logan, N.; O'reilly, C.A.; Roberts, K.H. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, No. 3, pp. 33-41
- March, J.G.; Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley
- Mathieu, J.E.; Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194
- McArthur, R.C. (1999). A comparison of grading patterns between full- and part-time humanities faculty: A preliminary study. *Community College Review*, Vol. 27, No. 3, pp. 65-76
- Meginnis, S.K.; Morrow, P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees.

Journal of Vocational Behavior, No. 36, pp. 82-96

Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89

Ministerio de Educación y Ciencia - Spain (2006). Estadística básica de personal al servicio de las universidades: Profesorado - Curso 2004-05

Moberly, R.B. (1986). Temporary, part-time, and other atypical employment relationships in the United States. *Labor Law Journal*, No. 37, pp. 689-696

Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, No. 62, pp. 237-240

Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley

Morrow, P.C.; McElroy, J.C.; Elliot, S.M. (1994). The effect of preference for work status, schedule, and shift on work-related attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, No. 45, pp. 202-222

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

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*, No. 21, pp. 179-212

Nardone, T. (1995). Part-time employment: Reasons, demographics, and trends. *Journal of Labor Research*, No. 16, pp. 275-292

Nardone, T.T. (1986). Part-time workers: Who are they? *Monthly Labor Review*, Vol. 109, No. 1, pp. 13-19

Nollen, S.D. (1978). *Permanent part-time employment*. New York: Praeger

OECD (2005). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD

Owen, J.D. (1978). Why part-time workers tend to be in lowwage jobs. *Monthly Labor Review*, Vol.101, No. 1, pp. 11-14

Pisani, A.M.; Stott, N. (1998). An investigation of part-time faculty commitment to developmental advising. *Research in Higher Education*, Vol. 39, No. 2, pp. 121-140

Price, J.L.; Mueller, C.W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Cambridge, MA: Ballinger

Rajagopal, I.; Farr, W.D. (1992). Hidden academics: The part-time faculty in Canada. *Higher Education*, Vol. 24, No. 3, pp. 317-371

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*, No. 7, pp. 228-234

Sarabia, J.F. (1999). *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. Ediciones Pirámide: Madrid

Schuster, J.H. (2003). The faculty makeover: What does it mean for students? *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 15-22

Shore, L.M.; Newton, L.A.; Thornton, G.C. (1990). Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, No. 11, pp. 57-67

Thompson, K. (2003). Contingent faculty and student learning: Welcome to the strativersity. *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 41-47

Thorsteinson, T.J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychol*, No. 76, pp. 151-177

Tilly, C. (1991). Reasons for the continuing growth of part-time employment. *Monthly Labor Review*, No. 114, pp. 10-18

Townsend, R.B. (2003). Changing relationships, changing values in the American classroom. *New Directions for Higher Education*, No. 123, pp. 23-32

Walsh, J. (1999). Myths and counter-myths: An analysis of part-time female employees and their orientations to work and working-hours. *Work, Employment and Society*, No. 13, pp. 179-204

Walsh, J. (2007). Experiencing part-time work: Temporal tensions, social relations and the work-family interface. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, No. 1, pp. 155-177

Wotruba, T.R. (1990). Full-time versus part-time salespeople: A comparison on job satisfaction, performance, and turnover in direct selling. *International Journal of Research in Marketing*, No. 7, pp. 97-108