

Las nuevas generaciones y la retención del talento como tendencia de análisis del compromiso organizacional y el contrato psicológico.

Juan Herrera Ballesteros, juanherrera@uma.es, Dpto. de Economía y Administración de Empresas. Universidad de Málaga, España. ORCID 0000-0003-0564-9338

Carlos de las Heras Rosas, chr@uma.es, Dpto. de Economía y Administración de Empresas. Universidad de Málaga, España. ORCID 0000-0002-3377-6927

RESUMEN: La literatura ha relacionado el compromiso organizacional con el cumplimiento del contrato psicológico enmarcándolo como una de las variables explicativas y determinantes. Este trabajo tiene como objetivo investigar las tendencias en la producción científica de contrato psicológico y compromiso organizacional. Para ello se han utilizado técnicas bibliométricas y el software SciMAT. Se analizaron un total de 220 artículos de revistas indexadas en Web of Science (WOS). Los resultados obtenidos confirman que el interés por el estudio de estos conceptos es actual. A partir de la relación entre los dos conceptos, se abordan asuntos como el sentido de la justicia y las consecuencias de la violación del contrato psicológico, el compromiso normativo, la gestión de RRHH o la inseguridad laboral. Sin embargo, en las últimas publicaciones emergen temas relacionadas con aspectos más sensibles a la actualidad, tales como la empleabilidad o el impacto de estos dos conceptos en las nuevas generaciones (millennials y generation-Y) o la retención de talento. La contribución de este trabajo radica en dar visibilidad a los resultados científicos, como conocimiento de los espacios de investigación a explorar.

PALABRAS CLAVE Contrato psicológico, compromiso organizacional, gestión de RRHH, inseguridad laboral, bibliométrico, SciMAT

ABSTRACT: The literature has related the organizational commitment with the fulfillment of the psychological contract framing it as one of the explanatory and determinant variables. This work aims to investigate trends in the scientific production of psychological contract and organizational commitment. For this purpose, bibliometric techniques and SciMAT software have been used. A total of 220 articles from journals indexed in Web of Science (WOS) were analyzed. The results obtained confirm that interest in the study of these concepts is current. Based on the relationship between the two concepts, issues such as the sense of justice and the consequences of violation of the psychological contract, normative commitment, HR management or job insecurity are addressed. However, in recent publications emerge issues related to more sensitive aspects of today, such as employability or the impact of these two concepts on new generations (millennials and generation-Y) or the retention of talent. The contribution of this work lies in giving visibility to the scientific results, as knowledge of the research spaces to explore.

KEYWORDS: Psychological contract, organizational commitment, HR management, job insecurity, bibliometrics, SciMAT

1. INTRODUCCIÓN

En un entorno en el que se ejerza un liderazgo de gestión de RRHH que ponga en valor las condiciones de trabajo, bienestar de los trabajadores y la satisfacción laboral se pueden mantener altas cuotas de compromiso organizacional (Kurtessis, JN, Eisenberger, R., Ford, MT, Buffardi, LC, Stewart, KA y Adis, CS 2017; Tiwari, V., & Singh, S. K. (2014). La formación del compromiso organizacional está relacionada con los inputs que el trabajador recibe de la organización e íntimamente ligado a los resultados de la relación entre ambas partes, así como sobre la vinculación afectiva entre las metas y valores de la organización y el empleado (Buchanan, 1974), afectando al incremento del desempeño laboral, al ausentismo y a la rotación laboral (Betanzos y Paz, 2007). Por otra parte, la literatura en multitud de trabajos ha relacionado el compromiso organizacional con el

cumplimiento del contrato psicológico, es decir, con el grado del cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la organización (Rousseau y Parks, 1993), enmarcándolo como variable explicativa y determinante del compromiso organizacional (Zaragoza, 2013; Guest, 1998).

En la actualidad no se conoce una categorización generalmente aceptada que englobe las temáticas tratadas sobre la investigación de la conexión de estos dos constructos teóricos, por este motivo, el objetivo de este trabajo es conocer, a través de la producción científica publicada, cómo se vinculan los conceptos contrato psicológico y compromiso organizacional. Para ello, se utilizarán técnicas bibliométricas de análisis que permiten presentar un detallado estudio sobre la evolución de los artículos y autores que han abordado esta temática. Los enfoques adoptados y la incorporación de numerosos estudios empíricos han proporcionado una notable riqueza literaria sostenida, que va desde los primeros trabajos publicados en la década de los noventa del pasado siglo, hasta la proliferación de publicaciones que acontecen en los inicios del siglo XXI.

Se ha utilizado la base de datos Web of Science (WOS) como fuente en la búsqueda de publicaciones científicas y SciMat como software para la generación y visualización de mapas. Se ha partido de un total de 220 artículos relacionados con la temática que nos ocupa. Estos 220 artículos han sido publicados en 82 revistas científicas distintas por más de 300 autores. Las investigaciones examinadas van desde “Expatriate Managers and the Psychological Contract” publicado por Guzzo, RA, Noonan, KA y Elron, E. en *Journal of Applied Psychology* en 1994, hasta “Measuring the impact of knowledge loss: a longitudinal study” de Massingham, P.R. en 2018 en *Journal of Knowledge Management*.

El análisis efectuado, mediante mapas de densidad, longitudinales y estratégicos, plasma la intensidad de las relaciones entre los temas y su evolución en el tiempo, dando una idea de cuáles son los más desarrollados y hacia donde pueden ir dirigidas las futuras investigaciones.

2. METODOLOGÍA

Este trabajo tiene como objeto conocer las tendencias en la producción científica de contrato psicológico y compromiso organizacional. La investigación propuesta se apoya en el análisis bibliométrico de la literatura científica utilizando el artículo como unidad básica. Un análisis bibliométrico examina el material bibliográfico desde una perspectiva objetiva y cuantitativa que resulta útil para organizar la información dentro de una especificación de campos (Albort-Morant & Ribeiro-Soriano, 2016); por lo tanto, un análisis métrico de la bibliografía permite analizar los detalles de los principales temas de investigación dentro de un dominio y las relaciones a nivel micro, generando información útil para los investigadores que evalúan la actividad científica (Chen & Xiao, 2016; Rey-Martí, Ribeiro-Soriano y Palacios-Marqués, 2016).

En el proceso de análisis se realizará un detalle pormenorizado de los indicadores de relación. La observación y estudio de los artículos seleccionados revelará cual ha sido la evolución de las investigaciones relacionadas con contrato psicológico y compromiso organizacional. Asimismo, la información extraída de la literatura, a través del año de publicación de los artículos, autores, citas, procedencia, índices de impacto y otras características permitirán realizar un completo esquema de lo que ha significado la producción científica en este ámbito.

El análisis de publicaciones se ha llevado a cabo en la base de datos Web Of Science en Febrero 2019. En cuanto al ajuste de los criterios de investigación se ha utilizado como parámetros de búsqueda las expresiones “psychological contract” and “organizational commitment”. Se ha restringido a los índices Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED) y Social Sciences Citation Index (SSCI). En ambos casos no se limita el año de publicación. El interés de la investigación es encontrar coincidencias de “psychological contract” and “organizational commitment”, tanto en el título, como en el resumen o abstract y en las keywords de los artículos disponibles en la base de datos. Para afinar un poco más la búsqueda respecto a los ítems seleccionados, se restringe la misma a las categorías “Management”, “Psychology applied”, “Business” y “Sociology”. Esta configuración selecciona un total de 220 artículos en esta fuente. En los análisis de publicaciones mediante técnicas bibliométricas es habitual seleccionar los artículos más citados de toda la muestra obtenida. En este caso se ha optado por incluir todos los artículos que cumplan los parámetros de búsqueda. De este modo no se desechan aquellos documentos recientes que posiblemente no hayan alcanzado aún su impacto total.

Para conseguir detalle de una perspectiva global y temporal de la evolución de la temática y el estado de las investigaciones y su evolución se utilizarán mapas longitudinales y estratégicos.

Software

Para la construcción de mapas longitudinales y estratégicos que nos permitan ver de forma cronológica cuál ha sido la evolución temática de la literatura objeto de estudio se ha utilizado SciMAT, software que ha sido desarrollado por SECABA, un grupo de investigación de la Universidad de Granada (Cobo, López-Herrera, Herrera-Viedma, & Herrera, 2012).

Para el análisis se ha llevado a cabo la siguiente configuración de SciMAT: como unidad de análisis se utilizó las keywords del autor y las keywords procedentes de la fuente, y las co-ocurrencias para construir las redes. Como medida de similitud para normalizar la red se utilizó el índice de equivalencia, y para crear el mapa científico de temas y sus redes, se utilizó el algoritmo de clustering de centros simples.

Un diagrama estratégico se divide en cuatro cuadrantes. Los temas motores se encuentran en el cuadrante superior derecho, en el superior izquierdo los temas periféricos, los temas emergentes se encuentran en el cuadrante inferior izquierdo, y en el cuadrante inferior derecho se los temas básicos (Cobo et al., 2012). Con respecto a los primeros, representan los temas motor de la especialidad, debido a que presentan una fuerte centralidad y una alta densidad, están bien desarrollados y son importantes para la construcción del campo científico, por otra parte, están muy relacionados externamente con conceptos aplicables a otros temas. Con respecto a los temas periféricos, poseen unos enlaces internos muy bien desarrollados, se caracterizan por estar muy especializados y tienen una importancia marginal en el campo científico. Los temas emergentes o decadentes tienen una densidad y centralidad muy baja y, por lo tanto, son temas muy poco desarrollados y marginales. Por último, los temas básicos, son importantes para el campo científico, pero no están suficientemente desarrollados, son temas transversales y genéricos, por lo tanto, son temas básicos del campo científico. La tercera dimensión en el mapa estratégico se incluye a través de las esferas de los temas, donde su volumen puede representar diferentes indicadores bibliométricos, como el número de documentos asociados con un tema, el número de citas recibidas por los documentos asociados con cada tema, o el H-Index del tema. Junto a la red global de temas y keywords interconectadas, se crea una segunda red temática, basándose en los documentos asociados con cada tema. A cada red temática se le asignan los documentos que comparten alguna keywords con la red, pudiéndose considerar dos tipos de redes: documentos principales y documentos secundarios. Un documento principal será aquel que contiene al menos dos keywords de la red temática, y se llamará documento secundario, a aquellos documentos que al menos tengan una keyword asociada a la red temática, de esta manera, tanto los documentos primarios como los secundarios pueden pertenecer a más de una red temática (Cobo, 2011). En este trabajo, el análisis tanto cuantitativo (documentos), como el cualitativo (H-index) se ha realizado sobre la red de documentos primarios.

3. RESULTADOS

3.1. Evolución de las keywords

Con el objeto de analizar la evolución conceptual y temática de la literatura relacionada con compromiso organizacional y contrato psicológico, analizamos primero como han evolucionado las keywords, su solapamiento, continuidad y discontinuidad de forma cronológica. Para ello se establecen 4 períodos (1994-2004/2005-2009/2010-2014/2015-2018). Se ha seguido el criterio de crear bloques que tuvieran cierta similitud en su amplitud y en el número de documentos. Se estimó que la fijación de períodos de 5 años favorecería el análisis. Para el primer bloque, debido al bajo nivel de producción literaria, se creyó conveniente ampliar de 5 a 10 años la amplitud del período, aun así, contiene el menor número de publicaciones con un total 32 documentos. El segundo y tercer bloque, ambos tienen una amplitud de 5 años y, 55 y 78 manuscritos respectivamente. En el caso del cuarto bloque, lo comprende los últimos 4 años del total del período objeto del estudio, y tiene un total de 55 publicaciones (*tabla 1*).

Tabla 1. Períodos y número de documentos por período

Nº	Período	Nº Documentos
1	1994-2004	32
2	2005-2009	55
3	2010-2014	78
4	2015-2018	55

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Para el análisis de la evolución de las keywords del área utilizamos la metodología de Price, D. & Gürsey, S. (1975). Los círculos constituyen los períodos establecidos y en su interior incluyen el número de keywords del período. Las flechas entre períodos representan las keywords compartidas

y, entre paréntesis, el índice de estabilidad o fracción de solapamiento, por otra parte, en cada período, las flechas entrantes y salientes informan de las keywords nuevas y las keywords que no se han utilizado en el siguiente período respectivamente. Así podemos comprobar en la *Figura 1*, como en cada período se van incorporando nuevas keywords y dejando de utilizar otras en el siguiente período. Se observa una cantidad elevada de keywords, lo que da una idea de la diversidad de temas colindantes con los que trata el núcleo central objeto de este estudio. En cuanto al análisis de los períodos, el número de keywords está muy relacionado con el número de publicaciones, así el tercero (2010-2014) es en el que han convivido más keywords con un total de 501. El índice de estabilidad se ha mantenido entre 0,49 y 0,37 que, aunque decreciendo, evidencia un alto afianzamiento del vocabulario por parte de la comunidad científica al describir los documentos publicados (Cobo, López-Herrera, Herrera-Viedma, & Herrera, 2012).

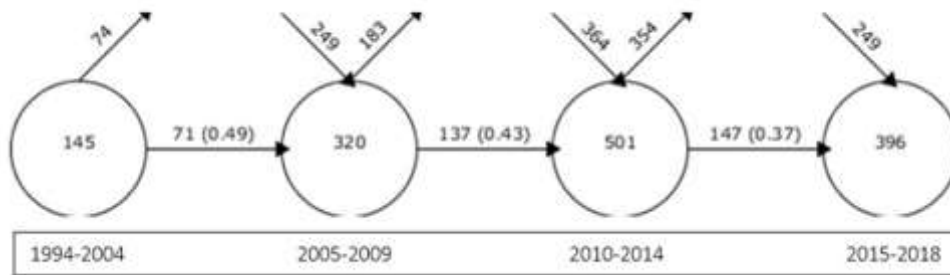


Figura 1 Palabras clave entre períodos

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

3.2. Análisis longitudinal de la temática

Una vez analizada la evolución de keywords, el estudio se centraría en conocer cómo ha evolucionado la temática. Para ello nos apoyamos en la *Figura 2*, donde se representan las relaciones de los temas por períodos en función del volumen de documentos primarios. En el caso de Contrato Psicológico (Psychological-contract) y Compromiso Organizacional (Organizational-commitment), se evidencia una continuidad en cada uno de los períodos. En el primer período gira la temática más por en torno al Contrato Psicológico, dando paso a Compromiso Organizacional en los períodos siguientes. En el primer y cuarto período aparecen temas que no mantienen relación con el resto de períodos, sin embargo, en los bloques centrales (2005-2009 y 2010-2014), los temas están muy relacionados. En el caso del tema “Violation”, que tiene que ver con la violación del contrato psicológico, evoluciona en todos los períodos hacia “Obligations” y hacia el “Social-exchange” en el último período. El tema “Job-insecurity” se mantiene vigente en todos los períodos, derivándose en el segundo con la “Health” y en los dos últimos con el “Performance” o “Social-exchange”. En el último período (2014-2018) aparecen temas que no tienen relación con los de períodos anteriores, tales como “personality”, “turnover”, “milleinals”, “employability” o “moderating-rol” y que, por su densidad, son temas con ciertas posibilidades de convertirse en temas motores en el futuro próximo.

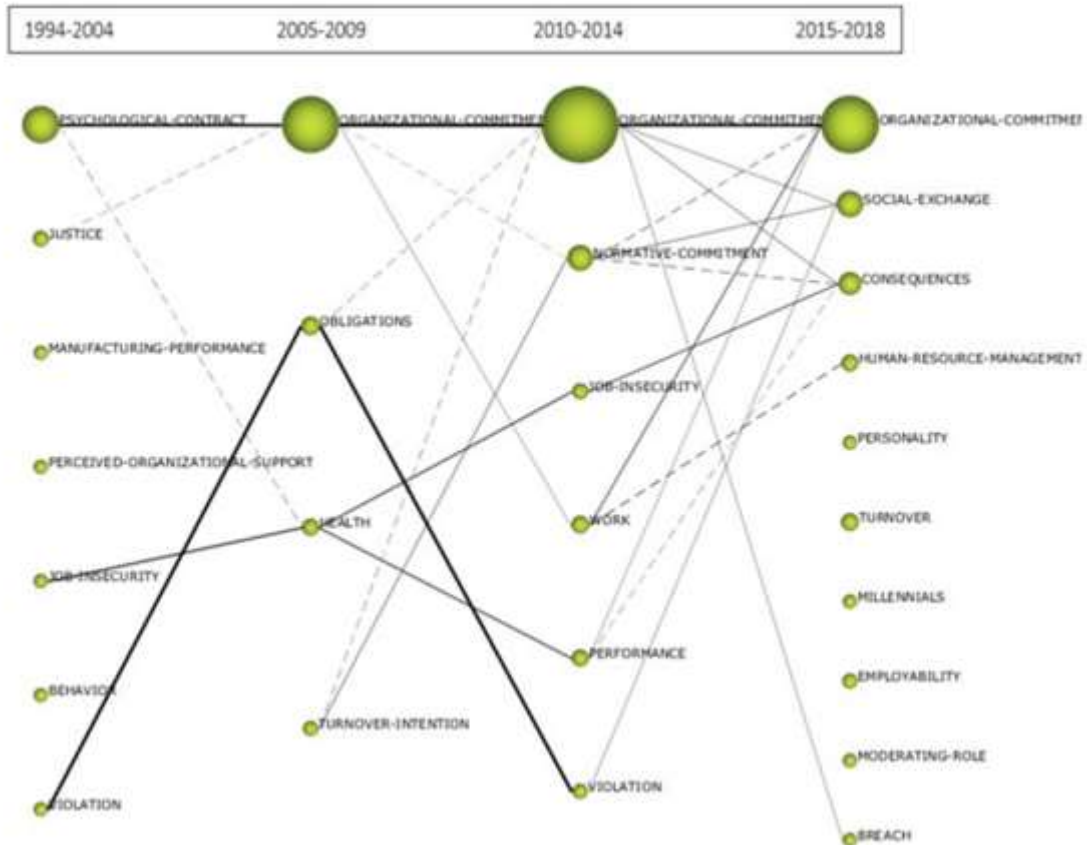


Figura 2 Evolución del tema Compromiso Organizacional y Contrato Psicológico. Documentos primarios
Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

3.3. Análisis de la temática a través de diagramas estratégicos

Período 1994-2004

El diagrama estratégico de la *Figura 3* representa una imagen de la situación de la temática en la primera década en la que los temas centrales objeto de este estudio, Contrato Psicológico y Compromiso Organizacional, comenzaban a investigarse conjuntamente. Como principales temas motores se encuentran “Psychological Contract” y “Justice”. El primero se encuentra con un nivel alto de centralidad y de densidad (*Tabla 2*), con lo que lo convierte en el principal activo de la temática, a su vez destaca de los demás, tanto en el plano cuantitativo con 28 documentos, como en el cualitativo con un H-index de 24, en el caso del segundo, “Justice”, con un H-index de 3, sólo tiene 4 documentos relacionados con la satisfacción, el comportamiento de la ciudadanía o la confianza. Como temas básicos se encuentran “behavior” y “violación”. En cuanto a los temas emergentes o decadentes, se encuentra “Perceived-organizational-suport”, el cual tiene una alta densidad, aunque la centralidad es relativamente baja. En el cuadrante superior izquierdo, en el que se visualizan los temas periféricos, está representado por “Manufacturing-performance” o “Job-insecurity”, ambos considerablemente desarrollados, aunque con poca producción y de escaso H-index.

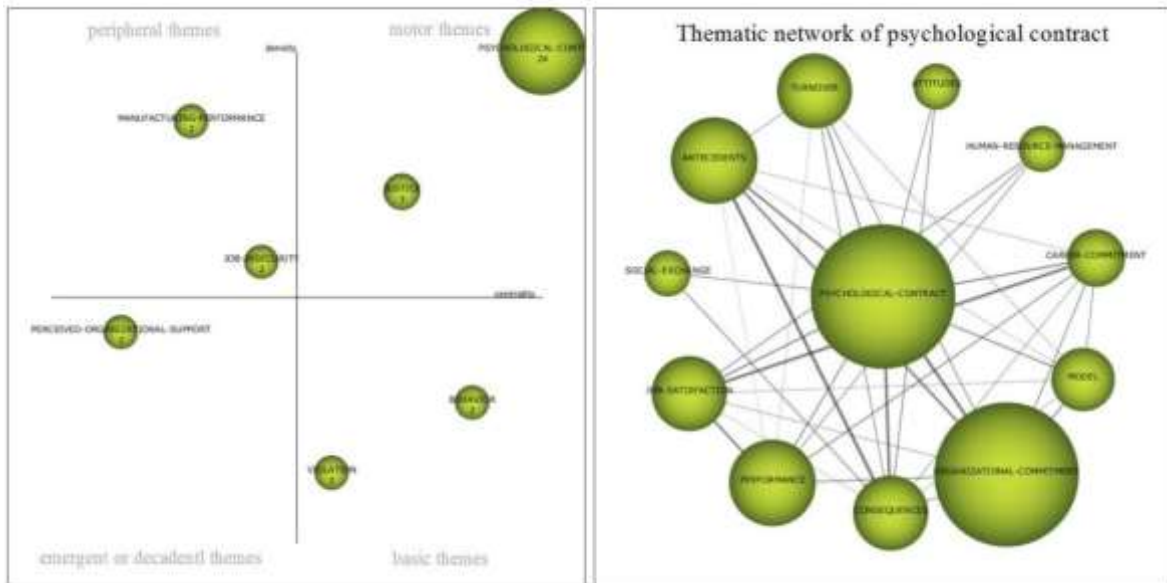


Figura 3 Mapa estratégico 1994-2004
Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Tabla 2 Clusters período 1994-2004

Cluster	Centralidad	Rango Centralidad	Densidad	Rango Densidad	Doc.	H-Index
Psychological-contract	99,82	1,00	58,11	1,00	28	24
Justice	13,62	0,71	37,50	0,71	4	3
Manufacturing-performance	2,00	0,29	50,00	0,86	2	2
Perceived-organizational-suport	1,67	0,14	33,33	0,43	2	2
Job-insecurity	3,17	0,43	33,33	0,57	2	2
Behavior	15,12	0,86	25,00	0,29	2	2
Violation	5,04	0,57	16,67	0,14	2	2

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Con la intención de conocer qué actividad literaria conforma el principal tema motor, que en este primer período es “Psychological Contract”, sería interesante analizar su red temática (Figura 3). El estudio de “Psychological Contract” está íntimamente relacionado con “Organizational Commitment”, pero también lo está estrechamente con el “Performance”, “Job-satisfaction”, “Turnover”, “Antecedents” y “Consequences”, (ambos temas que a su vez mantienen una importante intensidad en sus relaciones), así como con otros temas con menor intensidad tales como “Professional Commitment”, “Models”, “Human Resources Management” o “Social Exchange”

Las cinco publicaciones con mayor impacto de esta red entre 1994 y 2004 fueron, i) WHITENER, E.M., Do. (2001), "High Commitment" Human Resource Practices Affect Employee Commitment? (times cited: 443); ii) RAJA, U., JOHNS, G., NTALIANIS, F. (2004), The Impact Of Personality On Psychological Contracts (times cited: 308); iii) GUZZO, R.A., NOONAN, K.A., ELRON, E., (1994), Expatriate Managers And The Psychological Contract (times cited: 304); iv) SCANDURA, T.A., LANKAU, M.J. (1997), Relationships Of Gender, Family Responsibility And Flexible Work Hours To Organizational Commitment And Job Satisfaction (times cited: 236), y v) ; MEYER, JP, SMITH, C.A. (2000), Hrm Practices And Organizational Commitment: Test Of A Mediation Model (times cited: 210).

Período 2005-2009

En el segundo bloque (período 2005-2009), en la asociación “Psychological Contract” – “Organizational Commitment” como tema motor, hay un cambio de liderazgo (*Figura 4*). Pasa a ser eje central “Organizational Commitment”, la centralidad aumenta de 99,82 a 118,27, también el número de documentos y la calidad (H-index) se incrementan en este segundo período, que pasan de 28 a 51 y de 24 a 30 respectivamente (*Tabla 3-Tabla 3*). Como segundo tema motor, aparece “Obligations”, con 7 publicaciones relacionadas con las percepciones, la violación y la ruptura del contrato psicológico. En este período se da una peculiaridad en la que se generan dos cluster sobre los temas “Health” y “Turnover-intention”. El primero, se encuentra en la frontera del cuadrante de temas emergentes con los temas básicos que, como se ha comentado (*Figura 3*), era una evolución —proveniente del período anterior— del tema “Job-insecurity” y evolucionaba, en el siguiente período, hacia temas como “Job-insecurity” o “Performance”. En el caso del segundo, se encuentra entre el cuadrante de los temas emergentes o decadentes y los temas periféricos, como se vio anteriormente se crea en este período, pero evoluciona en el siguiente hacia “Normative-Commitment”. Ambos temas tienen pocos documentos, entre 5 y 3 respectivamente y en el aspecto cualitativo un H-index de 5 y 3 igualmente (*Tabla 3*).

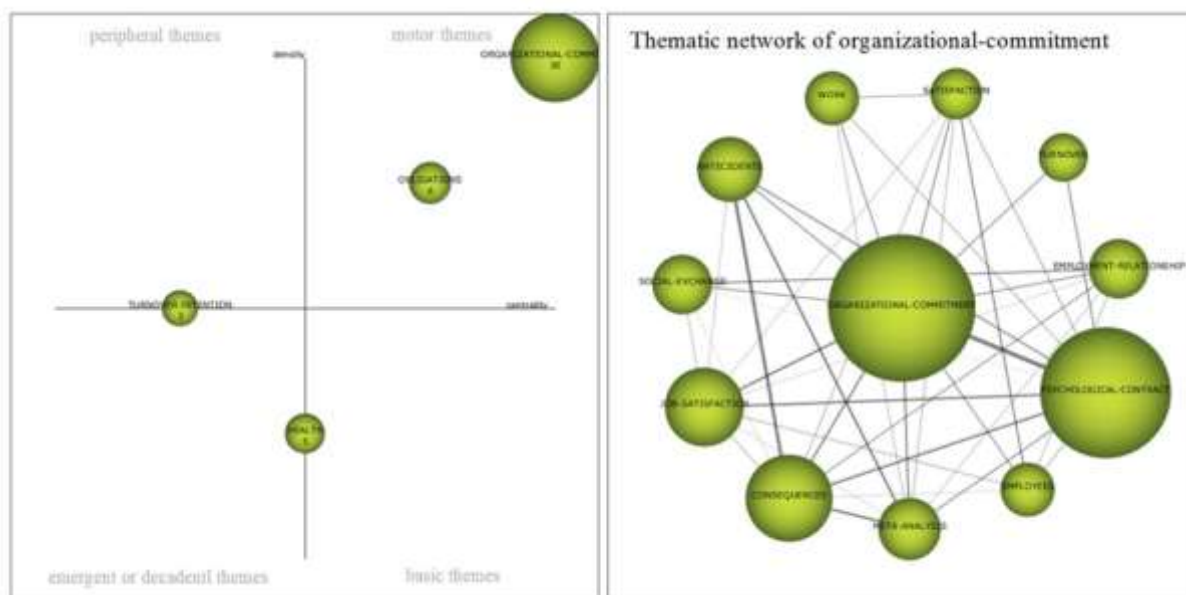


Figura 4 Mapa estratégico 2005-2009

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Table 3 Clusters período 2005-2009

Nombre	Centralidad	Rango Centralidad	Densidad	Rango Densidad	Doc.	H-Index
Organizational-commitment	118,27	1,00	57,38	1,00	51	30
Obligations	27,46	0,75	34,80	0,75	7	6
Health	16,02	0,50	13,33	0,25	5	5
Turnover-intention	3,30	0,25	16,07	0,50	3	3

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

La red temática de “Organizational Commitment” para este período, como principal tema motor (*Figura 4*), está constituida, en primer lugar, por “Psychological Contract” y de cerca, por “Antecedents” y “Consequences” —al igual que en período anterior—, y “Job-satisfaction”. Por otra parte, existen dos temas que se relacionan estrechamente con Compromiso Organizacional, como son “Social Exchange” y “Employment-relationship”. En este período existe bastante interés por conocer sobre la literatura de esta temática, hallándose 12 publicaciones con el tema “Meta-analysis”.

Con respecto a las cinco publicaciones con más impacto entre 2005 y 2009, se encuentran; i) ZHAO, H., WAYNE, S.J., GLIBKOWSKI, B.C., BRAVO, J., (2007), The Impact Of Psychological Contract Breach On Work-related Outcomes: A Meta-analysis (times cited: 538); ii) CHENG, G.H.L., CHAN, D.K.S., (2008) Who Suffers More From Job Insecurity? A Meta-analytic Review (times cited: 335); iii) BENTEIN, K., VANDENBERG, R., VANDENBERGHE, C., STINGLHAMBER, F., (2005), The Role Of Change In The Relationship Between Commitment And Turnover: A Latent Growth Modeling Approach (times cited: 198); iv) DE CUYPER, N., DE WITTE, H., (2006), The Impact Of Job Insecurity And Contract Type On Attitudes, Well-being And Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective (times cited: 183); y v) BAL, P.M., DE LANGE, A.H., JANSEN, P.G.W., VAN DER VELDE, M.E.G., (2008), Psychological Contract Breach And Job Attitudes: A Meta-analysis Of Age As A Moderator (times cited: 160).

Período 2010-2014

El tercer bloque (2010-2014) continua “Organizational Commitment” como principal tema motor (*Figura 5*), que aunque está presente en más publicaciones, 74 frente a 51 en el período anterior, desde el punto de vista cualitativo ha empeorado, pasando de un 30 a un 23 H-index (*Tabla 3-Tabla 4*). En las fronteras de los temas motores se hayan dos temas que podrían pertenecer a esta clasificación. El primero se encuentra en la línea que divide los temas periféricos de los emergentes o decadentes, “Normative-commitment”, que es una evolución, como pudimos comprobar, de “Turnover-Intention” y que ha experimentado una mayor centralidad entre sus publicaciones — pasa de 3,3 a 26,83—, dando lugar al potencial necesario para convertirse en un tema motor, con un incremento notable en su H-index, que pasa de 3 a 10. El segundo, “Violation”, está en la frontera de los temas periféricos. Este lleva consigo una evolución desde el primer período en el que se consideraba tema básico, para luego evolucionar como tema motor, con una densidad notable como “Obligations”. En este período vuelve a configurarse como tema motor con “Violation”, pero con una menor densidad y centralidad y, en términos cuantitativos y cualitativos, menos documentos y menor H-index. En los temas básicos y periféricos, se encuentran “Job-insecurity” y “Performance”, temas que han evolucionado desde “Health” del período anterior, para transformarse el primero en un tema periférico, con una densidad y una centralidad notable y el segundo en un tema básico, poco desarrollado, con baja centralidad y densidad, no obstante ambos tienen el mismo H-index (4). Como tema emergente o decadente aparece “Work”, que con un H-index de 6, tiene una densidad aceptable, pero una muy baja centralidad.

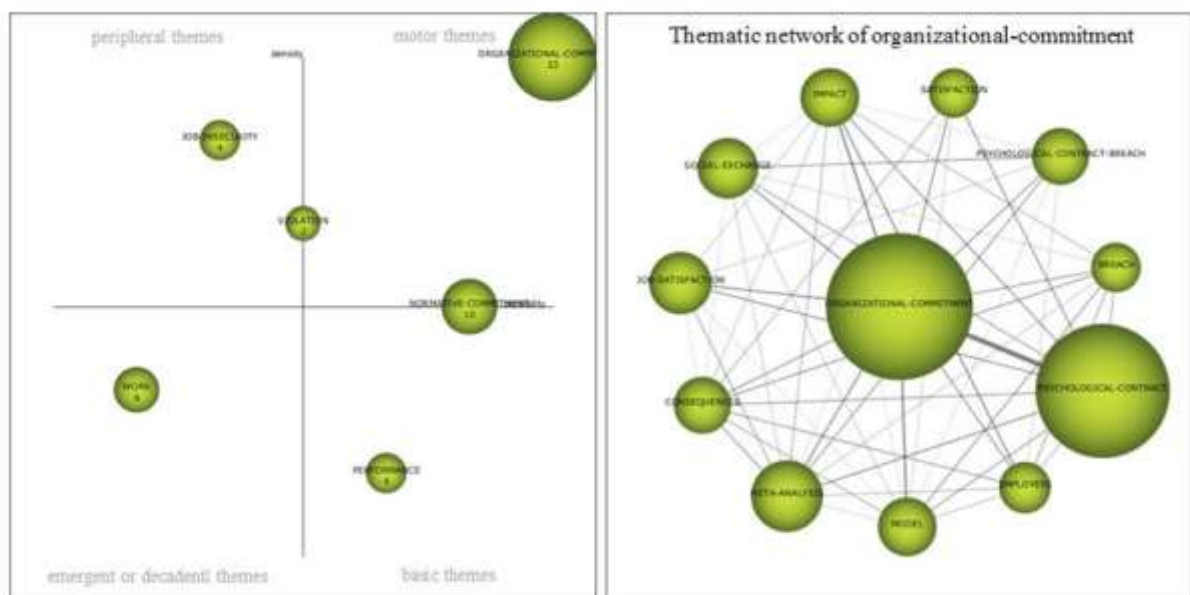


Figura 5 Mapa estratégico 2010-2014
Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Tabla 4 Clusters período 2010-2014

Nombre	Centralidad	Rango Centralidad	Densidad	Rango Densidad	Doc.	H-Index
Organizational-commitment	100,48	1,00	53,64	1,00	74	23
Normative-commitment	26,83	0,83	14,76	0,50	15	10
Job-insecurity	7,85	0,33	17,50	0,83	4	4
Work	7,13	0,17	12,19	0,33	6	6
Performance	11,30	0,67	8,33	0,17	5	4
Violation	10,73	0,50	16,07	0,67	3	2

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

En el período 2010-2014, la red temática de “Organizational Commitment” (*Figura 5*), como principal tema motor, tiene su relación más densa con “Psychological Contract”, seguido de “Meta-analysis”, que de nuevo está presente con cierta consistencia, por otra parte, otros temas como “Job-satisfaction”, “Consequences”, “Psychological-contract-breach” o “Social Exchange” están relacionados entre sí y fuertemente relacionados con “Organizational Commitment”.

Las cinco publicaciones con más impacto 2010-2014 son; i) TWH, N.G., FELDMAN, D.C., SSK L.A.M., (2010) Psychological Contract Breaches, Organizational Commitment, And Innovation-related Behaviors: A Latent Growth Modeling Approach (times cited: 94); ii) TREMBLAY, M., CLOUTIER, J, SIMARD, G., CHENEVERT, D., VANDENBERGHE, C., (2010), The Role Of Hrm Practices, Procedural Justice, Organizational Support And Trust In Organizational Commitment And In-role And Extra-role Performance, (times cited: 83); iii) DIRENZO, M.S., GREENHAUS, J.H., Job (2011), Search And Voluntary Turnover In A Boundaryless World: A Control Theory Perspective (times cited: 82); iv) LUB, X., BIJVANK, M.N., BAL, P.M., BLOMME, R., SCHALK, R., (2012); Different Or Alike? Exploring The Psychological Contract And Commitment Of Different Generations Of Hospitality Workers (times cited: 79); y v) DECONINCK, J.B., (2011), The Effects Of Ethical Climate On Organizational Identification, Supervisory Trust, And Turnover Among Salespeople (times cited: 69)

Período 2015-2018

El último período (2015-2018) se caracteriza por la proliferación de temas, fundamentalmente en publicaciones clasificadas como periféricas y básicas y, como consecuencia, por una menor densidad en los trabajos relacionadas con el principal tema motor, “Organizational Commitment” (*Figura 6*). Al igual que en el período anterior aparecen temas motores que están justo en la línea que divide este cuadrante con los temas básicos o con los temas periféricos. En la frontera con los temas básicos se encuentra “Social Exchange”, que se trata de una evolución de “Normative-Commitment”, tema heredado del período anterior, el cual conserva prácticamente su rango de densidad y de centralidad. Con respecto a su red temática, es interesante detallar que, por su evolución, constituye una línea de investigación que parece consolidarse, además de con el compromiso normativo, hacía temas relacionados con el compromiso afectivo-organizacional y la importancia de la percepción del apoyo organizativo, el papel del líder o la confianza organizativa, el compromiso profesional o el comportamiento de la ciudadanía. Por otra parte, “Human Resource Management” aparece por primera vez y lo hace como evolución de “Work”, —en el período anterior era considerado como un tema emergente— con temas sobre la gestión y retención de talento. Con respecto a los temas básicos aparecen “Consequences”, “Turnover” y “Breach”, el primero procede del período anterior como evolución de “Job-insecurity”, situado entre los temas periféricos. En el cuadrante de los temas básicos se encuentran tres clusters que aparecen por primera vez y que no tienen vinculación con temas en períodos anteriores; “Personality”, “Millenials” y “Employability”, tienen una densidad considerable y podrían convertirse en futuros temas motores que apunten a líneas de investigación relacionadas con las actitudes laborales, la autoestima, el compromiso organizacional y la perspectiva del contrato psicológico en las nuevas generaciones, el intercambio de conocimientos o las oportunidades laborales. Por último, con respecto a los temas emergentes, aparece por primera vez

“Moderating-role”, con publicaciones que analizan la importancia del apoyo organizativo en la inseguridad laboral y en el rendimiento o el papel de los valores culturales en el contrato psicológico.

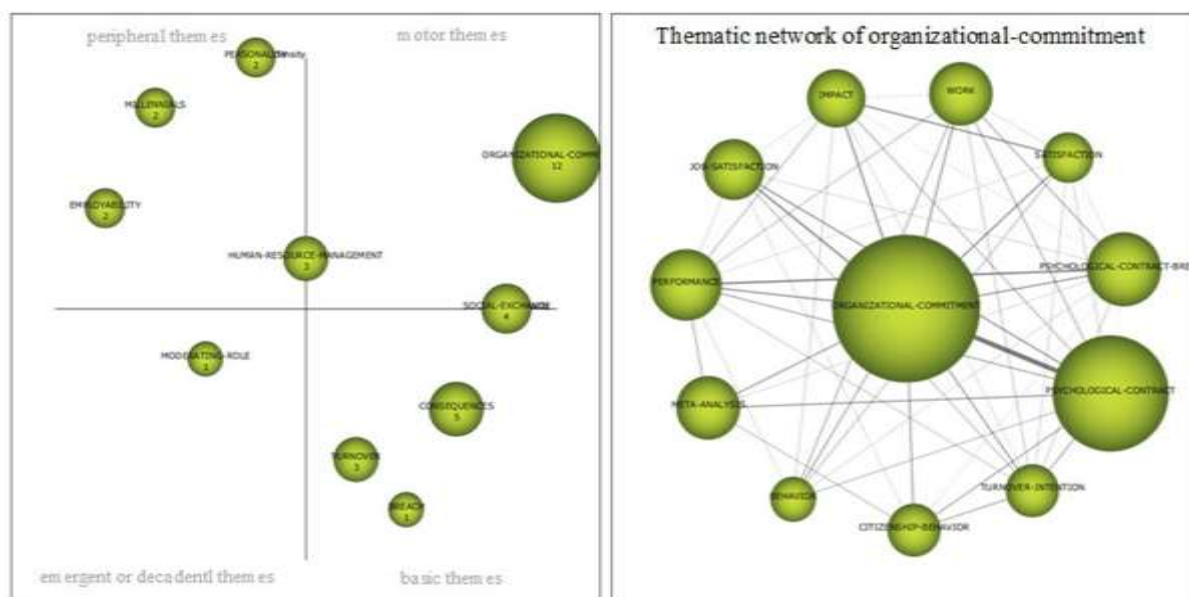


Figura 6 Mapa estratégico 2015-2018

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

Tabla 5 Clusters período 2015-2018

Nombre	Centralidad	Rango Centralidad	Densidad	Rango Densidad	Doc.	H-Index
Organizational-commitment	210,53	1,0	45,66	0,8	52	12
Social-exchange	103,86	0,9	21,49	0,5	16	4
Consequences	81,13	0,8	15,43	0,3	12	5
Human-resource-management	24,01	0,5	34,44	0,6	5	3
Personality	22,89	0,4	125,00	1,0	2	2
Turnover	24,71	0,6	13,95	0,2	6	3
Millennials	5,91	0,2	77,78	0,9	2	2
Employability	4,35	0,1	37,04	0,7	3	2
Moderating-role	7,19	0,3	16,67	0,4	2	1
Breach	27,38	0,7	8,33	0,1	2	1

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos de SicMAT

En la red temática de “Organizational Commitment” como principal tema motor (Figura 6), mantiene como relación más densa la que tiene con “Psychological Contract”, por otra parte, se evidencia una conexión importante entre ambos temas y “Job-satisfaction”. Otros temas entre los que se relaciona con cierta intensidad son “Psychological-contract-breach”, “Performance”, “Work”, “Citizenship-behavior”, “Turnover-intention” o “Meta-analysis” —que aparece también en este período.

Las cinco publicaciones con más impacto entre 2015 y 2018 son; i) DEERY, M., JAGO, L., (2015), Revisiting Talent Management, Work-life Balance And Retention Strategies, (times cited: 45); ii) TWH, N.G., (2015), The Incremental Validity Of Organizational Commitment, Organizational Trust, And Organizational Identification, (times cited: 29); iii) CHOI, D., OH, I.S., COLBERT, A.E.,

(2015), Understanding Organizational Commitment: A Meta-analytic Examination Of The Roles Of The Five-factor Model Of Personality And Culture, (times cited: 27); iv) VANDER ELST, T., DE CUYPER, N., BAILLIEN, E., NIESEN, W., DE WITTE, H., (2016), Perceived Control And Psychological Contract Breach As Explanations Of The Relationships Between Job Insecurity, Job Strain And Coping Reactions: Towards A Theoretical Integration, (times cited: 24); v) SOLINGER, O.N., HOFMANS, J., BAL, P.M., JANSEN, P.G.W., (2016), Bouncing Back From Psychological Contract Breach: How Commitment Recovers Over Time, (times cited: 23)

4. CONCLUSIONES

La literatura relacionada con contrato psicológico y compromiso organizacional ha ido produciendo trabajos de forma independiente, aportando un valioso conocimiento de cara a afrontar de mejor manera la eficiencia dentro del contexto organizacional. El objetivo de este trabajo era conocer más sobre la literatura de estos conceptos de manera relacionada, es decir, dar visibilidad a las líneas de investigación que tratan de explicar, desde todas las perspectivas y enfoques posibles, qué efectos tiene el contrato psicológico sobre el compromiso organizacional y ambos sobre la gestión de los RRHH en las organizaciones.

De los resultados de este trabajo, se desprende que efectivamente hay una importante producción científica que relaciona los conceptos contrato psicológico y compromiso organizacional.

Los resultados sugieren que la base de la investigación sobre contrato psicológico y compromiso organizacional ya se ha desarrollado y que, en los últimos años, emergen temas que empiezan a consolidarse como líneas que ponen el foco en necesidades o sensibilidades más actuales.

Entre 1994 y 2004, contrato psicológico se posiciona como tema con mayor densidad y centralidad, sin embargo, a partir de 2005, compromiso organizacional toma el relevo con fuerza y se distancia progresivamente. De forma paralela, han pervivido a lo largo del tiempo con distintos temas tales como, el sentido de la justicia, la percepción de obligaciones en el marco del contrato psicológico y la violación de este, el compromiso normativo o la gestión de recursos humanos. La inseguridad laboral, a veces, como tema periférico y otras, como tema básico, ha formado parte del enfoque de la temática central. Con cierta distancia, también le ha ocurrido al estudio del desempeño o del comportamiento. En el último período, emergen trabajos orientados a una demanda social más actual, como la empleabilidad o el estudio de nuevas generaciones (millennials y la generation-Y) centrados en el compromiso organizacional, la satisfacción o la retención del talento que, por su densidad, están bien desarrollados y que podrían terminar siendo temas motores en el futuro.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albort-Morant, G., & Ribeiro-Soriano, D. (2016). A bibliometric analysis of international impact of business incubators. *Journal of Business Research*, 69(5), 1775–1779.
- Bal, P.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W., Van Der Velde, M.E.G. (2008). Psychological Contract Breach And Job Attitudes: A Meta-analysis Of Age As A Moderator. *Journal Of Vocational Behavior* 72:1 143-158
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), (pp. 207-215).
- Bentein, K., Vandenberg, R., Vandenberghe, C., 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
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cantisano, G., Dominguez, J., & Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and outcomes: combining meta-analysis and structural equation models. *Psicothema*, 20(3), 487–496.
- Chen, H., & Xiao, L. (2016). Selecting publication keywords for domain analysis in bibliometrics: A comparison of three methods. *Journal of Informetrics*, 10(1), 212–223.
- Cheng, Ghl, Chan, DKS, Who Suffers More From Job Insecurity? A Meta-analytic Review. *Applied Psychology-an International Review-psychologie Appliquee-revue Internationale* 57:2 272-303
- Choi, D., Oh, I.S., COLBERT, A.E. (2015). Understanding Organizational Commitment: A Meta-analytic Examination Of The Roles Of The Five-factor Model Of Personality And Culture. *Journal Of Applied Psychology* 100:5 1542-1567
- Cobo, M. (2011). SciMAT: software tool for the analysis of the evolution of scientific knowledge. Proposal for an evaluation methodology. Doctoral Thesis in Computer Engineering. University of Granada. Granada, Spain.

- Cobo, M., López-Herrera, A., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2012). SciMAT: A new science mapping analysis software tool. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 63, 1609–1630.
- Conway, N., Guest, D., & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276. doi:10.1016/j.jvb.2011.01.003
- Deery, M., Jago, L. (2015). Revisiting Talent Management, Work-life Balance And Retention Strategies. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management* 27:3 453-472
- Deconinck, J.B. (2011). The Effects Of Ethical Climate On Organizational Identification, Supervisory Trust, And Turnover Among Salespeople. *Journal Of Business Research* 64:6 617-624
- De Cuyper, N., De Witte, H. (2006). The Impact Of Job Insecurity And Contract Type On Attitudes, Well-being And Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology* 79:null 395-409
- Direnzo, M.S., Greenhaus, J.H. (2011). Job Search And Voluntary Turnover In A Boundaryless World: A Control Theory Perspective. *Academy Of Management Review* 36:3 567-589
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously?. *J. Organiz. Behav.*, 19, 649-664.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate Managers and the Psychological Contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617-626. doi:10.1037/0021-9010.79.4.617
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lub, X., Bijvank, M.N., Bal, P.M., Blomme, R., Schalk, R. (2012). Different Or Alike? Exploring The Psychological Contract And Commitment Of Different Generations Of Hospitality Workers. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management* 24:4-5 553-573
- Meyer, J.P., Smith, C.A. (2000) Hrm Practices And Organizational Commitment: Test Of A Mediation Model. *Canadian Journal Of Administrative Sciences-revue Canadienne Des Sciences De L Administration* 17:4 319-331
- Parzefall, M. R., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 4-21. doi:10.1108/02683941011013949
- Price, D. & Gürsey, S. Cl. (1975), *Informatics*. Rio de Janeiro, 4:1, 27-40
- Raja, U., Johns, G., Ntalianis, F. (2004). The Impact Of Personality On Psychological Contracts. *Academy Of Management Journal* 47:3 350-367
- Rey-Martí, A., Ribeiro-Soriano, D., & Palacios-Marqués, D. (2016). A bibliometric analysis of social entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 69(5), 1651–1655.
- Rousseau, D. M., Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. En L. L. Cummings y B. M. Staw (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 15, (pp. 1- 43). JAI Press: Greenwich.
- Scandura, T.A., Lankau, M.J. (1997). Relationships Of Gender, Family Responsibility And Flexible Work Hours To Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior* 18:4 377-391
- Solinger, O. N., Hofmans, J., Bal, P. M., & Jansen, P. G. W. (2016). Bouncing back from psychological contract breach: How commitment recovers over time. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 494-514. doi:10.1002/job.2047
- Tiwari, V., & Singh, S. K. (2014). Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244014533554>
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chenevert, D., Vandenberghe, C. (2010). The Role Of Hrm Practices, Procedural Justice, Organizational Support And Trust In Organizational Commitment And In-role And Extra-role Performance. *International Journal Of Human Resource Management* 21:3 405-433
- Twh, N.G. & Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283-294. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.004
- Twh, N.G., Feldman, D.C., Lam, S.S.K. (2010). Psychological Contract Breaches, Organizational Commitment, And Innovation-related Behaviors: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal Of Applied Psychology* 95:4 744-751
- Twh, N.G. (2015). The Incremental Validity Of Organizational Commitment, Organizational Trust, And Organizational Identification. *Journal Of Vocational Behavior* 88:null 154-163 .
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., De Witte, H., (2016) Perceived Control And Psychological Contract Breach As Explanations Of The Relationships Between Job Insecurity, Job Strain And Coping Reactions: Towards A Theoretical Integration. *Stress And Health* 32:2 100-116
- Whitener, E.M., Do. (2001). "High Commitment" Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling. *Journal Of Management* 27:5 515-535
- Yeh, YJY., Ko, J. J. R., Chang, YS., & Chen, CHV. (2007). Job stress and work attitudes between temporary and permanently employed nurses. *Stress and Health*, 23(2), 111-120. doi:10.1002/smi.1128
- Zhao, H., Wayne, S., Glibkowski, B., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680.
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski, B.C., Bravo, J. (2008). The Impact Of Psychological Contract Breach On Work-related Outcomes: A Meta-analysis. *Personnel Psychology* 60:3 647-680 (2007). Times cited: 538
- Zaragoza, B. M., & Solanes Puchol, A. (2013). Psychological contract as a determinant of organizational commitment: differences between the industry and service sectors in the province of Alicante. *Acciones E Investigaciones Sociales*, (33), 73-93. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201333759

Recursos electrónicos

Bases de datos WOS y Scopus disponibles en la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología). FEYCT [Consulta: 31 marzo 2019]. Disponible en <https://www.recursoscientificos.fecyt.es/>