

Desarrollo y Validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional

Ernesto Rosario-Hernández
Escuela de Medicina de Ponce
Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico, Cayey

Resumen

El propósito del estudio fue desarrollar y validar una escala para medir ciudadanía organizacional. La escala fue validada con una muestra de 256 empleados puertorriqueños, de los cuales 50.8% (130) eran mujeres, 39.5% (105) eran hombres y 9.8% (25) no informaron su género. Todos los participantes estaban empleados, único criterio de inclusión para participar en el estudio. Se realizó un análisis de factores. La variabilidad en la escala se debió a cinco factores, que fueron llamados Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil, según propuestos por Organ (1977, 1994). Los coeficientes de confiabilidad fluctuaron entre .61 a .90.

Palabras clave: ciudadanía organizacional; desarrollo de instrumentos; medición

Abstract

The aims of this study were to develop and validate a scale to measure organizational citizenship. The scale was validated with a sample of 256 Puerto Rican employees of which 50.8% (130) were women, 39.5% (105) men, and 9.8% (25) did not inform their gender. All participants were employed, which was the criteria for their participation. A factor analysis was performed. Variability of the scale was caused by five factors, which were labeled Altruism, Consciousness, Courtesy, Sportmanship, and Civil Virtue, as proposed by Organ (1977, 1994). Reliability coefficients ranged from .61 to .90.

Keywords: organizational citizenship; instrument development; measurement

Jex (2002) define la ciudadanía organizacional como la conducta que manifiesta un empleado o empleada que no es parte formal de la descripción del puesto que desempeña, o conductas manifiestas que no son formalmente recompensadas por la organización. No obstante, Organ (1998) altera en algo dicha definición señalando que una constante manifestación de comportamientos de ciudadanía organizacional de un empleado pudiera determinar la impresión que tenga el supervisor o supervisora de su empleado y pudiera influir en una recomendación para una promoción o un aumento de salario. Según Campbell (1990, 1994) y Murphy (1994), la ciudadanía organizacional es esencialmente una dimensión de la ejecución del desempeño. Sin embargo, señalan dichos autores que es una forma separada de la ejecución del desempeño porque se ha estudiado así, separada de la ejecución en el puesto.

Según Organ (1977, 1994), la ciudadanía organizacional puede categorizarse en cinco tipos diferentes:

1. Altruismo- Representa lo que se consideran típicamente como conductas de ayuda en el lugar de trabajo. También se le conoce como conducta prosocial. Un ejemplo de ésta sería ayudar a un compañero de trabajo a ponerse al día ya que estuvo fuera un tiempo.
2. Cortesía- Esta dimensión representa conductas que reflejan consideraciones básicas hacia las demás personas. Un ejemplo de esta dimensión sería dejarle saber a algún compañero dónde puede contactar a uno.
3. Caballerosidad- Esta dimensión es diferente a las demás formas de ciudadanía organizacional porque típicamente no se manifiesta a través de ciertos tipos de conductas. Un ejemplo sería no quejarse por problemas menores en el trabajo.

4. **Concienciación-** Esta dimensión se relaciona con ser un buen ciudadano o ciudadana en el lugar de trabajo y hacer las cosas bien. Por ejemplo, llegar a tiempo al trabajo o no tomar períodos de descanso mayores a los establecidos por la organización.
5. **Virtud Civil-** Es algo diferente de las otras dimensiones ya que las conductas están dirigidas a la organización en vez de a las personas. Un ejemplo sería asistir a alguna actividad caritativa auspiciada por la organización.

Según Spector (2000), el comportamiento de ciudadanía organizacional es un área de estudio relativamente nueva. No obstante, su práctica contribuye de manera importante al funcionamiento organizacional; aunque se requieren más investigaciones para enriquecer el conocimiento actual en torno a su influencia. De esta forma, se necesita saber cómo estimular a las personas para que adopten estas conductas en el lugar de trabajo. El tema de la ciudadanía organizacional ha expandido la variedad de conductas a las que la psicología industrial organizacional ha dirigido su atención.

Para llevar a cabo estas investigaciones, es preciso desarrollar instrumentos que ayuden a medir estas conductas de suma importancia en el buen funcionamiento de las organizaciones. Una de las primeras escalas de ciudadanía organizacional fue la que crearon Smith, Organ y Near (1983). En el presente estudio tratamos de desarrollar una escala que midiera los comportamientos de ciudadanía organizacional basándonos en los cinco factores expuestos por Organ (1977, 1994). En Puerto Rico no se ha trabajado con el constructo de la ciudadanía organizacional. El tema ha sido estudiado en los Estados Unidos, Australia y China, entre otros (Feather & Rauter, 2004; Hui, Lee, & Rousseau, 2004; Tjosvold &

Yu, 2004). Es por esta y otras razones ya mencionadas que los objetivos de este trabajo cobran importancia. Estos eran desarrollar y validar una escala para medir los comportamientos de ciudadanía organizacional para los empleados y empleadas en Puerto Rico.

Método

Participantes

En el presente estudio participaron 256 empleados y empleadas. Los seleccionamos por disponibilidad y les garantizamos su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario.

Las personas participantes estaban empleadas, ya que este fue el criterio para su participación. Esta muestra incluyó 50.8% (130) mujeres y 39.5% (101) hombres. Un 9.8% (25) no respondió a la pregunta del género. En cuanto a la edad de las personas participantes, 77% (197) se encontraba entre las edades de 21 a 45 años de edad.

El nivel de escolaridad promedio de las personas participantes fue igual a 16.00 años, con una desviación estándar igual a 2.41. El nivel mínimo de escolaridad fue de noveno grado y el máximo fue de doctorado. En cuanto a su estado civil 35.2% (90) estaba soltero, 52.0% (133) casado, 1.2% (3) viudo, 8.2% (21) divorciado y 3.5% (9) no respondió a la pregunta del estado civil.

Un total igual a 29.7% (76) trabajaba para la empresa pública estatal, 5.5% (14) para la pública federal, 51.6% (132) para la empresa privada, 5.9% (15) poseía negocio propio, y un 7.4% (19) no respondió a la pregunta del tipo de empresa para la cual trabajaba. Un total igual a 64.1% (164) tenía un empleo permanente, 14.1% (36) temporero y 21.9% (56) no respondió a la pregunta del tipo de empleo.

Un total igual a 15.6% (40) ocupaba un puesto gerencial, 77.7% (199) un puesto no gerencial y un 6.6%(17)no respondió a la pregunta del tipo de puesto. En cuanto al tiempo trabajando para su actual organización, se puede apreciar en la Tabla 1 la distribución.

Tabla 1
*Distribución de Frecuencias y Por cientos del Tiempo
Trabajando en la Actual Organización*

Años Trabajando	Frecuencia	Por ciento
0 - 5 años	111	43.3
6 - 10 años	51	19.9
11 - 15 años	40	15.6
16 - 20 años	14	5.5
21 - 25 años	12	4.7
26 - 30 años	11	4.3
31 ó más años	8	3.1
No respondió	9	3.5
Totales	256	100.0

Instrumentos

Primeramente, utilizamos una hoja de datos sociodemográficos con la cual recogimos información de las personas participantes relacionada con su género, edad, estado civil, ingreso anual y variables relacionadas a su empleo, para poder describir la muestra del presente estudio.

También utilizamos la Escala Metodológica de Deseabilidad Social desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). Esta escala contiene 11 reactivos, los cuales pretenden medir la tendencia de las personas a contestar

una prueba de acuerdo a lo que piensan es aceptable socialmente. Ésta se contesta en un formato de escala Likert que va desde

“Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente en Acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 6. La validez interna de la escala está apoyada en un análisis de factores el cual sustenta su validez de constructo. Por otro lado, establecimos la confiabilidad de la escala a través del coeficiente alfa de Cronbach, el cual fue igual a 0.86.

Por último, utilizamos la Escala de Ciudadanía Organizacional, la cual desarrollamos mediante una escala Likert y representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (DeVellis, 1991). La escala inicial se componía de 75 aseveraciones las cuales expresaban actitudes favorables o desfavorables hacia manifestaciones de comportamientos relacionados con la ciudadanía organizacional.

Procedimiento

Para la construcción de la Escala de Ciudadanía Organizacional, inicialmente, desarrollamos 75 reactivos en total. De éstos, 22 reactivos evaluaban la conducta de Altruismo, 14 reactivos la conducta de Concienciación, 13 reactivos la conducta de Cortesía, 13 reactivos la conducta de Caballerosidad y 13 reactivos la conducta de Virtud Civil.

Luego administramos la escala a los 256 participantes para llevar a cabo un análisis de reactivos y factores para determinar la contribución de cada reactivo a la validez y confiabilidad de la escala. Analizamos los datos con el programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versión 11.0), en una computadora personal compatible con la IBM.

Resultados

Según el análisis de reactivos por subescala, obtuvimos un total de 62 reactivos que cumplieron con los criterios de selección. Esto es, todo aquel reactivo con un índice de discriminación igual o mayor a .30, fue seleccionado para ser factorizado. De éstos, 17 reactivos pertenecían a la subescala de Altruismo, 10 a la subescala de Concienciación, 13 a la subescala de Cortesía, 10 a la subescala de Caballerosidad y 13 a la subescala de Virtud Civil. En la Tabla 2, se pueden apreciar los índices de discriminación de los reactivos por subescala.

También llevamos a cabo un análisis de factores con el propósito de seleccionar los reactivos que más apoyaran la validez de constructo del instrumento de acuerdo a las cargas factoriales de los mismos en el factor al cual pertenecían teóricamente. Establecimos una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores como criterio mínimo para la selección de los reactivos (Kline, 1993). Además, llevamos a cabo el análisis de factores para confirmar el número de éstos que subyacen la Escala de Ciudadanía Organizacional. Como parte de este procedimiento, realizamos el análisis de factores usando el método de máxima verosimilitud a través del método de rotación *varimax*. Como lo demuestran las Tablas 3, 4, 5, 6, 7 y 8, se fijó extraer cinco factores, uno para cada una de las subescalas contenidas en la escala, para corroborar si era posible obtener medidas independientes para cada subescala.

Tabla 2
*Indices de Discriminacion de los Reactivos de la
 Escala de Ciudadanía Organizacional por Subescala*

Subescala	ID	Subescala	ID	Subescala	ID
Altruismo		Altruismo (Cont.)		Concienciación	
1	.49	17	.49	23	.37
2	.56	18	.36	24*	-.35
3	.52	19	.37	25	.42
4	.59	20	.38	26	.44
5	.54	21*	.29	27*	.28
6	.64	22	.48	28*	.19
7	.60			29	.41
8	.47			30	.34
9*	.28			31	.47
10	.48			32*	.19
11*	.25			33	.40
12	.49			34	.58
13	.46			35	.46
14*	.06			36	.37
15*	.23				
16	.46				

Nota: *Reactivo eliminado, ID < .30.

Continuación Tabla 2

Subescala	ID	Subescala	ID	Subescala	ID
Cortesía		Virtud Civil		Caballerosidad	
37	.48	50*	.27	63	.52
38	.63	51	.44	64	.51
39	.59	52	.43	65	.56
40	.56	53	.43	66	.50
41	.62	54	.37	67	.42
42	.61	55	.42	68	.50
43	.44	56*	-.05	69	.54
44	.57	57*	.28	70	.49
45	.56	58	.45	71	.53
46	.52	59*	.17	72	.41
47	.63	60	.38	73	.46
48	.60	61	.38	74	.47
49	.61	62	.39	75	.56

Nota: *Reactivo eliminado, ID < .30.

Según la Tabla 3, el total de varianza explicada por cada factor está en la columna de valor *Eigen* y la próxima columna contiene el por ciento de la variación total atribuible a cada factor. El total de la varianza explicada por los cinco factores fue igual a 39.83%.

Tabla 3

Análisis de Factores a través del Método de Máxima Verosimilitud con Rotación Varimax Para Cinco (5) Factores

Factor	Valor Eigen	Por Ciento Variación Explicada	Por Ciento Acumulado
1	8.052	12.987	12.987
2	4.984	8.038	21.026
3	3.997	6.447	27.472
4	3.843	6.198	33.670
5	3.816	6.155	39.825

En la Tabla 4 se pueden apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Altruismo en los cinco factores. Siete reactivos obtuvieron una carga factorial igual o mayor a .30 en el primer factor, siete reactivos en el segundo, tres en el tercero y ningún reactivo en el cuarto y quinto factor.

Tabla 4
Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la Subescala de Altruismo en los Cinco Factores

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
1*	.16	<u>.67</u>		.15	.27
2*	.14	<u>.80</u>	.12	.12	
3*	.11	<u>.72</u>	.10		
4*	.13	<u>.76</u>	.15	.14	
5*	.21	<u>.63</u>	.16		.18
6*	.18	<u>.65</u>	.27		.18
7*		<u>.64</u>	.25		.15
8		<u>.44</u>	<u>.32</u>	.19	
10	<u>.60</u>	.21			
12	<u>.46</u>	.25	.21		
13	<u>.52</u>	.26			-.10
16	<u>.52</u>	.23	.10		
17	<u>.62</u>	.20			.11
18	.16	.17	<u>.31</u>		
19	<u>.47</u>	.16			
20	<u>.38</u>	.16			
22		.21	<u>.58</u>	.20	.22

Nota: *Reactivo seleccionado

En la Tabla 5 se pueden apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Concienciación en los cinco factores. Seis reactivos obtuvieron cargas factoriales igual o mayor a .30 en el primer factor, ningún reactivo en el segundo y cuarto factor, dos reactivos en el tercer factor y cinco reactivos en el quinto factor.

Tabla 5
Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la Subescala de Concienciación en los Cinco Factores

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
23	.26			.15	.39
25	.28		.17		.28
26	.30	.27	.57	.17	.29
29*	.49				.22
30*	.40				.17
31	.55				.31
33	.23				.44
34	.61				.36
35*	.50				.28
36	.22	.28	.31		.44

Nota: *Reactivo seleccionado

En la Tabla 6 se pueden apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la dimensión de Cortesía en los cinco factores. Un total igual a cinco reactivos obtuvo una carga factorial igual o mayor a .30 en el primer factor, dos reactivos en el segundo factor, nueve reactivos en el tercero, ningún reactivo en el cuarto factor y seis reactivos en el quinto.

Tabla 6
*Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la
 Subescala de Cortesía en los Cinco Factores*

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
37*		.26	<u>.67</u>	.18	
38*	.18	.26	<u>.75</u>	.18	
39*	.19	.15	<u>.63</u>	.10	.21
40	.65	.10	.28	.11	
41	.63		.33	.19	
42	.69		.25	.15	.19
43			.49	.14	.31
44	.13	.18	.43		.52
45	.58		.15		.26
46	.55		.14	.31	
47	.26	.38	.37	.17	.31
48	.18	.27	.38	.17	.46
49	.29	.32	.27	.15	.47

Nota: *Reactivo seleccionado

En la Tabla 7 se pueden apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Caballerosidad en los cinco factores. Un total igual a cinco reactivos obtuvo una carga factorial igual o mayor a .30 en el primer factor, ningún reactivo en el segundo y tercer factor, un reactivo en el cuarto factor y cuatro reactivos en el quinto factor.

Tabla 7
Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la Subescala de Caballerosidad en los Cinco Factores

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
51*	.21	.17		.17	<u>.45</u>
52	.63			.29	
53	.46			.21	.14
54	.47			.20	
55	.39	.11	.20	.14	
58*	.22	.13	.20	.25	<u>.46</u>
60*				.13	<u>.32</u>
61*		.19			<u>.32</u>
62	.36		.13	.31	

Nota: *Reactivo seleccionado

En la Tabla 8 se pueden apreciar las cargas factoriales de los reactivos pertenecientes a la subescala de Virtud Civil en los cinco factores. Un total igual a cinco reactivos obtuvo una carga factorial igual o mayor a .30 en el primer factor, ningún reactivo en el segundo y tercer factor, 12 reactivos en el cuarto y sólo un reactivo en el quinto factor.

Seleccionamos los reactivos que arrojaron las cargas factoriales iguales o mayores a .30 en sus respectivas dimensiones y menos de .30 en las otras dimensiones. Analizamos los 23 reactivos seleccionados para establecer los niveles de confiabilidad y validez de la escala. Esto se hizo para establecer dichos niveles con aquellos reactivos que según los resultados sugieren aportar más a la confiabilidad y validez de la escala. La consistencia interna de la Escala de Ciudadanía Organizacional y cada una de sus subescalas se

Tabla 8
Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la
Subescala de Virtud Civil en los Cinco Factores

Reactivo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
63*		.15	.18	<u>.54</u>	.16
64*		.16	.13	<u>.55</u>	
65*		.21	.21	<u>.58</u>	.20
66	.16	.14	.11	.40	.44
67*			.14	<u>.47</u>	.13
68	.31			.51	
69*	.29			<u>.60</u>	-.13
70	.34			.44	
71	.46			.38	.29
72	.50	.13		.27	
73*		.13	.13	<u>.44</u>	.29
74	.50			.31	.24
75*		.17	.12	<u>.54</u>	.26

Nota: *Reactivo seleccionado

evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Como lo demuestra la Tabla 9, los resultados reflejan que la escala tiene una confiabilidad igual a .85 y un error estándar de medición igual a 1.27. De las cinco subescalas que componen la Escala de Ciudadanía Organizacional, la de Altruismo reflejó la mayor consistencia interna (.82), mientras que la subescala de Caballerosidad reflejó la menor consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach (.61).

Tabla 9

Coefficientes de Consistencia Interna y Error Estándar de Medición de la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus Subescalas

Escala	Coefficiente Alfa de Cronbach	Error Estándar de Medición
Ciudadanía Organizacional	.85	1.27
Altruismo	.82	1.97
Concienciación	.64	2.51
Cortesía	.81	1.39
Caballerosidad	.61	2.30
Virtud civil	.79	3.35

Examinamos la validez de constructo de la Escala de Ciudadanía Organizacional primero, a través de un análisis de factores, el cual presentamos anteriormente y segundo, mediante las correlaciones Producto Momento de Pearson entre la Escala de Ciudadanía Organizacional (con sus subescalas) y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social. La Tabla 10 muestra que los resultados reflejan unas correlaciones altas y moderadamente altas, a la vez que significativas entre la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas. Por otro lado, también se pueden apreciar las correlaciones bajas entre la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social.

Tabla 10
Correlaciones entre la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas y la Escala Metodológica de Deseabilidad Social

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. Ciudadanía Org.		.73**	.44**	.65**	.52**	.76**	.06
2. Altruismo			.13*	.47**	.25**	.36**	.09
3. Concienciación				.19**	.19**	.15*	-.01
4. Cortesía					.23**	.41**	.03
5. Caballerosidad						.23**	.09
6. Virtud Civil							.01
7. Des. Social							

Nota: n = 256, **p < .01, *p < .05

Finalmente, transformamos las puntuaciones crudas de la muestra a puntuaciones estandarizadas. De esta forma, se facilita la interpretación de la escala. A esos efectos determinamos el promedio y la desviación estándar de la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus respectivas subescalas, tal y como se aprecia en la Tabla 11.

Tabla 11
Medias y Desviaciones Estándar de la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus Respectivas Subescalas

Escala	Media	Desviación Estándar
Ciudadanía Organizacional	108.89	16.29
Altruismo	36.44	6.24
Concienciación	13.56	4.18
Cortesía	14.84	3.19
Caballerosidad	13.58	3.69
Virtud Civil	30.65	7.30

Nota: n = 256

Discusión

En la presente investigación establecimos dos criterios para la selección de los reactivos para la Escala de Ciudadanía Organizacional. El primero de éstos fue un índice de discriminación igual o mayor a .30 en la dimensión a la cual pertenecía el reactivo. Cumplieron con este criterio un total de 17 reactivos en la subescala de Altruismo, 10 en la subescala de Concienciación, 13 en la subescala de Cortesía, nueve en la subescala de Caballerosidad y 13 en la subescala de Virtud Civil. En el Apéndice A se pueden apreciar los índices de discriminación de los 23 reactivos pertenecientes a la versión final de la Escala de Ciudadanía Organizacional.

El segundo criterio de selección fue una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual pertenecía y una menor a .30 en los factores a los cuales no pertenecía. En cuanto a este criterio de selección basado en el análisis de factores, cumplieron con este criterio siete reactivos en la subescala de Altruismo, tres reactivos en la subescala de Concienciación, tres en la subescala de Cortesía, cuatro en la subescala de Caballerosidad y siete en la subescala de Virtud Civil. Hay que señalar que realizamos un segundo análisis de factores con estos reactivos y se eliminó el reactivo número 58 de la subescala de Caballerosidad ya que obtuvo una carga factorial mayor a .30 en otro factor, dejando así la versión final de la Escala de Ciudadanía Organizacional con un total de 23 reactivos. Por último, realizamos un tercer análisis de factores con los 23 reactivos que finalmente constituyen la versión final de la Escala de Ciudadanía Organizacional y el mismo apoya el modelo de cinco dimensiones (ver Apéndice B). Merece la pena señalar que el porcentaje de varianza explicada de la Escala de

Ciudadanía Organizacional aumentó de 39.83% a 48.74% del primer análisis de factores al tercero, lo cual es un incremento igual a 8.91%.

Es importante señalar que en cada uno de los análisis de factores, la prueba de adecuacidad Kaiser-Meyer-Okin (KMO) fue igual a .88 en el primer análisis y .85 en el segundo y tercer análisis. Señalan Morgan y Griego (1998) que para poder considerar la adecuacidad de los datos con el modelo propuesto, la prueba KMO debe ser igual o mayor a .70; si es menor a .50, el modelo es inadecuado. Además, la calidad de ajuste (*goodness of fit*) en los tres análisis de factores fueron significativos, ya que las pruebas de Chi-cuadrado obtuvieron probabilidades menores a .05; el valor de Chi-cuadrado para el primer análisis fue igual a 2895.76, para el segundo fue 247.23 y para el tercero fue 282.34. Por lo tanto, los resultados sugieren que los datos se ajustan adecuadamente al modelo propuesto.

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, el análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Los resultados sugieren que la Escala de Ciudadanía Organizacional es un instrumento con un conjunto de reactivos bastante homogéneos y de buena calidad, lo cual demuestra que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna. De esta forma, los resultados que arroje dicho instrumento serán confiables.

Los resultados del análisis de validez de constructo reflejan una alta correlación entre la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas, mientras que las correlaciones con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social son muy bajas. Ésto sugiere que las subescalas se asocian altamente con la Escala de Ciudadanía Organizacional, y que las subescalas de Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil

subyacen el constructo de ciudadanía organizacional. Las correlaciones moderadas entre las subescalas sugieren que éstas se relacionan, pero que tienden a ser medidas independientes entre sí, lo cual apoya la validez de constructo de tipo convergente de la Escala de Ciudadanía Organizacional. Ésto se corroboró a través de un análisis de factores que se llevó a cabo anteriormente con los reactivos seleccionados para la versión final de la escala. Todos los reactivos obtuvieron cargas factoriales mayores a .30 en el factor al cual pertenecían y menores de .30 en los demás factores.

Las bajas correlaciones de la Escala de Ciudadanía Organizacional y sus subescalas con la Escala Metodológica de Deseabilidad Social sugieren que miden constructos diferentes. De esta forma se apoya la validez de constructo de tipo divergente de la Escala de Ciudadanía Organizacional.

Estos resultados sugieren dos conclusiones. En primer lugar, confirman la definición teórica propuesta por Organ (1977, 1994), de que las cinco dimensiones (Altruismo, Concienciación, Cortesía, Caballerosidad y Virtud Civil) integran parte del rasgo latente de ciudadanía organizacional. En segundo lugar, los reactivos desarrollados pudieran representar cinco dimensiones separadas entre sí, aunque relacionadas a la ciudadanía organizacional, tal y como fue propuesta.

La limitación principal de este estudio fue que seleccionamos la muestra por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos con respecto a la validez y confiabilidad de la Escala de Ciudadanía Organizacional están limitadas a la muestra de estudio. Otra limitación fue que no pudimos llevar a cabo una validación cruzada. Con tan sólo una muestra llevamos a cabo los análisis de reactivos y estudios de confiabilidad y validez de la escala. Algunas

autoridades (Anastasi, 1988; Crocker & Algina, 1986) recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos ni los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Tampoco pudimos establecer la confiabilidad de la escala a través del tiempo. Solamente estudiamos la confiabilidad de la escala a través de sus propios elementos. Resulta esencial establecer la consistencia temporal de la escala ya que es una forma de confiabilidad que se tiene que estudiar para auscultar la utilidad de la escala a través del tiempo.

Para futuras investigaciones recomendamos que se administre la Escala de Ciudadanía Organizacional a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada. Esto es esencial para corroborar si se sustenta su validez.

En conclusión, la Escala de Ciudadanía Organizacional aparenta ser un instrumento válido y confiable para medir la predisposición de los empleados y empleadas a manifestar conductas que no le son requeridas en la descripción del puesto y que sin embargo, resultan esenciales para que las organizaciones puedan ser efectivas y eficientes en el logro de sus metas.

Referencias

- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol.1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Campbell, J. P. (1994). Alternative models of job performance and their implications for selection and classification. En M.G. Rumsey, C.B. Walker, & J.H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 33-51). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Feather, N.T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 81-94.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D.M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigation generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311-321.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Morgan, G. A., & Griego, O.V. (1998). *Easy use and interpretation of SPSS for windows: Answering research questions with statistics*. NJ: Lawrence Erlbaum.

- Murphy, K. R. (1994). Toward a broad conceptualization of jobs and job performance: Impact of changes in the military environment on the structure, assessment, and prediction of job performance. En M.G. Rumsey, C.B. Walker, & J.H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 85-102). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management*, 2, 46-53.
- Organ, D. W. (1994). Organizational citizenship behavior and the good soldier. En M. G. Rumsey, C. B. Walker, & J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 53-67). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum.
- Organ, D. W. (1998). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L.V. (2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. NJ: John Wiley & Sons.

- Tjosvold, D., & Yu, Z. (2004). Goal interdependence and applying abilities for team in-role and extra-role performance in China. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(2), 98-111.