

Identidad y compromiso en equipos de intervención en emergencias

Ana Lisbona Bañuelos, J. Francisco Morales Domínguez y Francisco J. Palací Descals
Universidad Nacional de Educación a Distancia

Este trabajo adopta la perspectiva de la teoría de la identidad social de Tajfel, aplicándola al contexto organizacional con el objetivo de estudiar los equipos de intervención en emergencias. El trabajo se propone analizar qué tipo de identificación es prevalente en los miembros de estos colectivos: organizacional, grupal o profesional; distinguir los conceptos identificación y compromiso organizacional y estudiar qué tipo de identificación predice mejor los resultados organizacionales: conductas de ciudadanía organizacional y satisfacción. Para lograr nuestros objetivos y contrastar las hipótesis se ha trabajado con una muestra de 151 profesionales pertenecientes al cuerpo de bomberos del Ayuntamiento de Madrid y al ejército. Podemos concluir que la identificación organizacional entendida como identificación social es diferente del compromiso organizacional y no es ni la base, ni una parte de éste, y que tanto la identificación organizacional como la profesional puede ayudar a explicar el comportamiento de las personas en las organizaciones.

Identity and commitment in emergency teams. This paper adopts Tajfel's social identity theory perspective and applies it to the organizational context in order to study emergency intervention teams. Specifically, it is intended to explore the kind of social identification (professional, team, or organizational) prevalent among members of these organizations. It is intended, as well, to establish a clear distinction between two related, and often confused, concepts, i.e., organizational identification and commitment, and to discover which identification is more apt to predict the organizational outcomes of organizational citizenship behaviors and satisfaction. Our total sample consisted of 151 participants (firemen of the Madrid municipality and members of the army). It was found that organizational identification, as a kind of social identification, is different from organizational commitment, and that it is not its base nor one of its components, and that organizational identification, much as professional one, helps to explain peoples' behavior in organizations.

Acontecimientos recientes, como los sucesos del 11-M, catástrofes naturales y otros desastres por el estilo, han puesto de relieve la necesidad de estudiar una serie de profesionales, los «colectivos de emergencias», que desempeñan un papel fundamental a la hora de enfrentarse a sus consecuencias. Los bomberos son un ejemplo claro, ya que se espera de ellos la realización de un conjunto de conductas de máxima urgencia y riesgo. A pesar de tener a su cargo, de forma casi exclusiva, la intervención en emergencias, las teorías organizacionales al uso no suelen contemplar las especiales características de organizaciones con turnos de 24 horas y donde la presión y el estrés, en lugar de ser algo a evitar, es algo con lo que hay que familiarizarse. Trabajos como el de Boada, de Diego, Agulló y Mañas (2005) ponen de manifiesto la influencia de los riesgos laborales, muy frecuentes en estas profesiones, en variables como el absentismo laboral.

Al lado de la dimensión de riesgo que caracteriza a estas profesiones, hay que ubicar otras dimensiones de parecida importancia. Una de las más destacadas es la vulnerabilidad al *burnout*. Topa,

Fernández y Lisbona (2005) la han estudiado en relación con la ruptura del contrato psicológico. Por su parte, Boada, de Diego y Agulló (2004), en una investigación en la que participaban policías locales, han puesto de manifiesto la existencia de relaciones entre *burnout* y clima y motivación laboral. El estrés laboral al que están de manera crónica expuestos estos profesionales ha sido objeto de estudio en varios trabajos, entre los que destacan los de Neely y Spitzer (1997), y de Torres, San Sebastián, Ibarretxe y Zumalabe (2002). Aspectos organizacionales más propiamente dichos, como los incentivos, o los procesos de socialización organizacional, también se han contemplado, respectivamente, por Martín, Garijo y López del Amo (1997), y por Bravo, Gómez y Montalbán (2004).

Todos estos estudios coinciden en aportar nuevos conocimientos sobre dimensiones y aspectos organizacionales de estos colectivos, que constituyen el objeto de nuestra investigación. Vulnerabilidad al *burnout*, estrés laboral, incentivos y socialización se han revelado en la investigación empírica como predictores fiables del desempeño en estas profesiones de riesgo. Partiendo de la base que nos proporciona toda esta evidencia acumulada, nuestra propuesta consiste en dar un paso más para mostrar el papel clave que desempeñan los procesos de identidad organizacional. Se postula, en concreto, que en este tipo especial de organizaciones los trabajadores deben estar respaldados por una fuerte solidaridad interna, capaz de aglutinar a sus integrantes haciéndoles conscientes de su interdependencia mutua y de que el éxito, si se consigue, será

siempre un éxito colectivo, al estar descartado un imposible éxito individual, se recurrirá a la Teoría de la Identidad Social (TIS).

La TIS es una propuesta de Tajfel y sus colaboradores (Tajfel, 1978). Su objetivo inicial era la comprensión de la discriminación intergrupos desde una óptica psicossocial (Haslam, 2001). Define la identidad social como el resultado de la percepción de pertenencia a una categorización grupal (entendido en sentido amplio, no en el sentido tradicional de «grupo pequeño»). Las personas intentan satisfacer su necesidad de identificación social positiva a través de los procesos de categorización, identificación y comparación (Morera et al, 2004). Corresponde a Ashforth y Mael (1989) el mérito de haber sido los primeros autores en comprender la importancia de la potencial aportación de la TIS al ámbito de la investigación organizacional, al proponer que la identificación organizacional es una forma de identificación social.

Se ha definido la identificación organizacional como la percepción de unión con una organización y la vivencia como propios de sus éxitos y fracasos (Mael y Ashforth, 1992). A partir de su trabajo hablar de «identificación organizacional» es hablar también de identificación social, ya que es la percepción de pertenencia a una organización. Y con el mismo derecho se puede hablar de «identificación grupal», o percepción de pertenencia a un grupo de trabajo, y de «identificación profesional», o percepción de pertenencia a una profesión.

Conviene establecer una diferenciación entre identificación organizacional y compromiso organizacional. Mowday, Steers y Porter (1979), autores del cuestionario OCQ, ampliamente utilizado en la investigación organizacional sobre compromiso, lo definen como la fuerza relativa de la identificación e implicación de una persona con una organización. Este cuestionario fue utilizado por Ashforth y Mael (1989) para poner de manifiesto que el compromiso y la identificación organizacional (reconceptualizada desde la TIS) son independientes entre sí.

Aceptamos esta distinción y concebimos, con Meyer y Allen (1997), que el compromiso organizacional consta de tres factores: «afectivo», o apego emocional del empleado y su identificación e implicación con la organización; «normativo», sentimiento de obligación de continuar en la organización y «de continuar», basado en la percepción de los costes asociados con el abandono de la organización (Topa, Lisbona, Palacé y Alonso, 2004).

Si la solidaridad y la interdependencia mutua que se supone deben caracterizar a los colectivos de emergencias, se basan en una identificación compartida y en un elevado compromiso, también hay que esperar que en estos colectivos se manifiesten las «conductas de ciudadanía organizacional» (OCB), definidas por Organ (1988) como aquellos comportamientos que van más allá de los requerimientos del puesto y que tienen como objetivo contribuir, aunque sea de manera indirecta, a la eficacia de la organización. De hecho, han sido consideradas un resultado organizacional por numerosos autores, y también en investigaciones realizadas en el ámbito de la TIS, como Ouwerkerk, Ellemers, y De Gilder (1999) o Ellemers, de Gilder y van den Heuvel (1998).

Algo parecido se aplica a la satisfacción laboral, definida como un conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas de la persona hacia su trabajo. Ha sido tenida en cuenta por van Knippenberg y van Schie (2000), en una investigación con similares objetivos a los nuestros.

Hasta la fecha, al menos dentro de nuestro conocimiento, no se ha emprendido de forma sistemática el estudio de los colectivos de emergencias desde los planteamientos y propuestas de la TIS, aun-

que, a la vista de la exposición anterior, es claro que de la TIS cabe esperar importantes contribuciones. Y ésta es la justificación y el punto de arranque del trabajo. Dos son las cuestiones fundamentales a explorar en este momento inicial: el nivel y tipo de identificación predominante en estos colectivos y la relación de la identificación con el compromiso, OCB y la satisfacción.

¿A qué nivel se identifican más los miembros de estos colectivos: organizacional, grupal o profesional? Se supone que se trata de identificaciones diferentes. Van Knippenberg y van Schie (2000) comprobaron que las dos primeras sí lo eran. En cambio, Grice Paulsen y Jones (2002), que incluían una tercera identificación (la profesional), no llegaron a realizar esta comprobación. Por su parte, Mael y Ashforth (1992) se limitan a establecer una distinción teórica entre la profesional y la organizacional. No se han encontrado trabajos que hayan establecido de manera empírica la independencia de estas identificaciones.

En el trabajo, ya clásico, de Van Knippenberg y van Schie (2000) la identificación con el grupo de trabajo resulta ser más fuerte que la identificación organizacional y contribuye en mayor medida a predecir resultados organizacionales. A la vista de los resultados obtenidos en estos estudios, es claro que la identificación no depende del tamaño, sino del tipo de grupo y del contexto que hace saliente un grupo u otro. Por definición, la organización será siempre el grupo de mayor tamaño, pero a veces el grupo que resulta saliente es el equipo de trabajo (que puede ser multiprofesional) y a veces el grupo profesional, que puede ser muy minoritario dentro de la organización.

El compromiso ha recibido considerable atención en el ámbito organizacional, especialmente debido a que su carencia es un predictor de conductas indeseables para la organización (Clugston, 2000). Pero también ha dado lugar a un numerosas investigaciones sobre las dimensiones del constructo (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Herscovitch, 2001; De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998).

Al considerar la identificación organizacional una forma específica de identificación social, Ashforth y Mael (1989) insisten en el componente autodefinitorio de la identificación organizacional como base para la diferenciación entre ésta y el compromiso. Asimismo, desde nuestro punto de vista, es importante subrayar que la identificación organizacional no es la base del compromiso organizacional (O'Reilly y Chatman, 1986) ni una parte de éste, en contra de lo que defienden autores como Allen y Meyer (1990), Mowdays et al (1979).

El presente estudio pretende, en primer lugar, comprobar si la identificación grupal prevalece sobre la organizacional en un contexto determinado y si, a nivel exploratorio, ocurre lo mismo con la identificación profesional. En segundo lugar, analizar si el compromiso y la identificación organizacional son empíricamente distintos. En tercer lugar, averiguar si la identificación con el grupo está más relacionada con el compromiso organizacional, OCB y la satisfacción que las otras dos identificaciones. Finalmente, esperamos poder clarificar qué parte de la identidad social: organizacional, grupal o profesional predice mejor los resultados organizacionales: satisfacción laboral y OCB.

Método

Participantes

La muestra estaba compuesta por 151 profesionales. Un 55% eran bomberos del Ayuntamiento de Madrid y un 45% pertenecían

al ejército. La edad media era 34,45 años (desviación típica: 10,31) con un 85,4% de varones.

Instrumentos

Se han utilizado las subescalas de lealtad y obediencia para evaluar OCB propuestas por Van Dyne, Graham y Dienesch (1994) con 9 y 10 ítems, respectivamente. Y una escala de respuesta tipo Likert (0= nada de acuerdo y 5=totalmente de acuerdo).

Para evaluar el compromiso se han seleccionado las subescalas afectivo y normativo de Meyer y Allen (1997) con 6 ítems para cada subescala. La escala de respuesta es igual a la utilizada al evaluar lealtad.

La escala de 6 ítems que evalúa la satisfacción laboral se desarrolló para el estudio atendiendo al criterio de longitud del cuestionario, debido a las limitaciones de tiempo en la aplicación del cuestionario, exigidas por las instituciones participantes en el estudio. Siendo su escala de respuesta tipo Likert (0= Insatisfecho y 5= Muy satisfecho). Un ejemplo es: «Indica el grado de satisfacción o insatisfacción que te produce el sueldo que recibes». Por último, la escala de identificación social fue desarrollada ex profeso para el estudio a partir de la revisión de las principales escalas sobre identificación social y organizacional realizada por Haslam (2001) y recogiendo las consideraciones de van Knippenberg y van Schie (2001), y Grice, Paulsen y Jones (2002) para evaluar identificación con el grupo de trabajo, identificación organizacional e identificación profesional. Está compuesta por 7 ítems. Un ejemplo de ítem es: «Me siento personalmente insultado cuando alguien critica mi...». La escala de respuesta de 1 a 5 se aplicaba a la organización, al grupo de trabajo y a la profesión de manera independiente.

La fiabilidad de las escalas utilizadas en nuestro trabajo es apropiada, en todos los casos, α es superior a .70 (véase tabla 1).

Procedimiento

Se escogieron tres parques de bomberos del Ayuntamiento de Madrid: pequeño, mediano y grande en lo que a efectivos de per-

sonal y número de vehículos se refiere. Para la muestra del ejército, mandos de la institución seleccionaron una unidad prototípica en las características sociodemográficas de sus miembros. En todos los casos, se informó al personal y se aplicó el cuestionario de forma voluntaria.

Una persona del equipo investigador se desplazaba al lugar de trabajo para aplicar los cuestionarios, que se rellenaban en su presencia.

Resultados

Nuestra primera hipótesis era que la identificación grupal sería mayor que la organizacional y nuestros resultados apoyan estas predicciones, ya que tras comprobar la diferencia de medias mediante la prueba t de Student, se ha obtenido que la identificación grupal es superior a la organizacional; la identificación profesional superior a la organizacional y, por último, no existen diferencias significativas entre la identificación grupal y la profesional (véase tabla 2).

Antes de continuar con los análisis es necesario realizar una comprobación previa, para confirmar que las tres identificaciones serán independientes entre sí. Por eso se ha realizado un análisis factorial exploratorio, siguiendo las sugerencias de Batista-Foguet y Coenders (2000). El método utilizado fue de componentes principales con rotación OBLIMIN, ya que las tres identidades correlacionan entre sí. Se obtienen 3 factores que explican el 58,44% de la varianza.

De manera resumida, podemos decir que los ítems de identificación organizacional saturan todos en un solo factor, con la excepción de los ítems 6 y 4. Es decir, aparece un factor claro con los ítems de identificación organizacional (Or), pero las preguntas referidas a la identificación profesional (Pr) y grupal (Gr) aparecen mezcladas en dos factores (véase tabla 3a).

Por eso se realizaron dos nuevos análisis factoriales. Los resultados del primer análisis, tomando la identificación organizacional y la grupal se muestra en la tabla 3b. Se obtienen dos factores que explican un 50,89% de la varianza. El análisis factorial realizado con la identificación profesional y organizacional (véase tabla 3c), explica un porcentaje algo superior de la varianza, un 52,55%.

Tabla 1
Descriptivos

	M	SD	N	Alpha	2	3	4	5	6	7	8
1. Id. Grup.	3.62	.766	54	.80	.462**	.627**	.289*	.377**	.240	.308*	.305*
2. Id. organiz.	2.97	.894	55	.84	–	.280*	.491**	.474**	.235	.083	.422**
3. Id. prof.	3.78	.853	57	.85	–	–	.510**	.600**	.332*	.468**	.546**
4. Comp. normativ.	2.38	1.06	139	.77	–	–	–	.635**	.413**	.351**	.528**
5. Comp. afectiv.	3.20	1.01	141	.74	–	–	–	–	.529**	.395**	.731**
6. Satisfac.	2.67	.919	146	.72	–	–	–	–	–	.370**	.456**
7. OCB: Lealtad	4.05	.605	144	.76	–	–	–	–	–	–	.409**
8. OCB: Obed.	3.01	.878	138	.78	–	–	–	–	–	–	–

Tabla 2
Diferencias entre las medias de los tres tipos de identificación*

Id. grupal	Id. organizacional	Id. profesional
3,63 ^a	2,98 ^b	3,78 ^a
Prueba t de Student: las medias con superíndices distintos son diferentes con una p<.000		

Con respecto a esta comprobación, podemos decir que las identificaciones organizacional y grupal sí son independientes. También lo son las identificaciones profesional y organizacional. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la identificación grupal y la profesional, que parecen formar parte de una misma dimensión. El análisis factorial que incluye la identificación profesional y la organizacional parece más adecuado, ya que, por una parte, explica

<i>Tabla 3</i> Análisis factorial de las identificaciones						
3a. Análisis factorial de todos los ítems			3b. Análisis factorial de los ítems organizacional y grupal		3c. Análisis factorial de los ítems profesional y organizacional	
Factor 1 33,68%	Factor 2 14,04%	Factor 3 10,72%	Factor 1 36,59%	Factor 2 14,30%	Factor 1 34,06%	Factor 2 18,49%
Pr 1 .859	Or1(-) .723	Gr 4 .788	Or1 .777	Gr1 .759	Pr1 .813	Or1.756
Gr1 .765	Or2(-) .595	Pr6 .769	Or2 .554	Gr2 .607	Pr2 .691	Or2 .584
Pr3 .851	Or3(-) .837	Gr6 .725	Or3 .884	Gr4 .613	Pr3 .886	Or3 848
Gr3 .728	Or5(-) .667	Pr4 .709	Or5 .727	Gr5 .643	Pr4 .516	Or4 .522
Pr5 .743	Or7 (-).744	Or4 .669	Or6 .573	Gr6 .724	Pr5 .679	Or5 .702
Gr5 .640	Or6(-) .666	Or6 .567	Or7 .772	Gr7 .627	Pr6 .653	Or6 .669
Pr 7 .819			Gr3 .510	Gr3 .760	Pr7 .827	Or7 .743
Gr7 .655						
3d. Análisis factorial de los ítems relativos a compromiso e identificación						
Factor 1 34,89%	Factor 2 11,36%	Factor 3 8,36%				
Af1 .873	Or1 .714	Af3 .686				
Af2 .608	Or2 .554	Af4 .590				
Nor2 .866	Or3 .799	Af6 .800				
Nor3 .671	Or4 .592					
Nor5 .785	Or5 .663					
Af5 .801	Or6 .721	Af5 .518				
	Or7 .722					
Nor4 .545	Nor4 .588					

un porcentaje mayor de varianza y, por otra, el factor de identificación profesional explica un elevado porcentaje de varianza por sí solo, un 34,6%.

Debido a los resultados obtenidos en este análisis factorial, no se tendrá en cuenta la identificación grupal para el resto de análisis.

La segunda hipótesis predecía la independencia de los conceptos de compromiso e identificación organizacional. Para contrastarla se realizó un análisis factorial mediante el método de componentes principales y utilizando la rotación OBLIMIN, por tratarse de aspectos correlacionados. Se obtuvieron tres factores que explican el 54,6% de la varianza (véase tabla 3d). Podemos concluir que se cumple la hipótesis propuesta ya que, aunque no queda clara la estructura factorial del concepto de compromiso tal y como lo han propuesto Meyer y Allen (1997), sí queda demostrada la estructura factorial independiente de la identificación organizacional respecto al compromiso organizacional.

Por lo que respecta a la tercera hipótesis sobre las relaciones entre los resultados organizacionales y los dos tipos de identificación social, la correlación entre el compromiso afectivo es mayor con la identificación profesional que con la organizacional (.510 frente a .491), y también es mayor la relación entre el compromiso normativo y la identificación profesional que con la organizacional (.600 frente a .474 de la organizacional). Para el resultado organizacional de satisfacción laboral, sólo se ha obtenido una correlación estadísticamente significativa con la identificación profesional (.332). Por último, para la lealtad, dentro de las OCB, no se ha obtenido una correlación significativa con la identificación organizacional, pero sí con la profesional (.468) y para la segunda dimensión de OCB: obediencia, la correlación ha sido mayor para la profesional (.422 frente a .546) (véase tabla 1), donde se recogen todas las correlaciones.

Se realizó también una segunda prueba para contrastar esta hipótesis, un análisis de regresión en el que se introdujo en primer lugar la identificación organizacional y en segundo la profesional para cada una de las variables criterio ya mencionadas. Los resultados son similares a los obtenidos con las correlaciones (véase tabla 4), con la excepción de la variable obediencia, para la que la identificación organizacional por sí sola no parece tener relación al no ser significativo el análisis de regresión. Por el contrario, para la variable lealtad el análisis de regresión, frente a la correlación, reconoce la relación también con la identificación organizacional y no sólo con la profesional, si bien la relación es mayor para la identificación profesional.

En cuanto a la cuarta y última hipótesis, sobre qué parte de la identificación social predice mejor los resultados organizacionales, se ha utilizado parte del análisis de regresión lineal realizado para contrastar la tercera hipótesis.

Tomando como variable criterio la satisfacción, la identificación profesional añade significatividad al poder predictivo de la organizacional, que no era significativa (véase tabla 4a).

La siguiente variable criterio en el segundo análisis de regresión es la conducta de ciudadanía organizacional lealtad. En este caso la identificación organizacional sí era predictor de la lealtad y, además, la identificación profesional añadía valor predictivo (véase tabla 4b).

Por último, al introducir como variable criterio la conducta de ciudadanía organizacional obediencia, la identificación organizacional no es predictiva de manera estadísticamente significativa, pero sí lo es la identificación profesional (véase tabla 4c).

Como aspecto final a considerar, puede resultar de interés analizar si existen diferencias en identificación superior entre los militares y los bomberos, para ello se realizó un ANOVA, y los resultados nos llevan a afirmar que las diferencias en identificación

entre bomberos y profesionales del ejército con la organización y con la profesión son estadísticamente significativas. Resulta llamativo que para los profesionales del ejército la mayor identificación se da con el grupo y no con la profesión o con la institución.

Discusión y conclusiones

Este trabajo pone de manifiesto que la TIS ofrece un marco teórico de gran utilidad para comprender la vida organizacional de estos colectivos de intervención en emergencias. Entre los resultados destacamos que la identificación grupal es más fuerte que la organizacional. Este resultado ya lo habían encontrado van Knippenberg y van Schie (2000).

En nuestro estudio la identificación grupal es más fuerte incluso en una muestra donde el estatus de la pertenencia a la categoría organizacional podría parecer superior al grupal, y ello resulta particularmente sorprendente en el caso de los profesionales del ejército. Si bien este hecho podría explicarse, también, por el tamaño del grupo frente al de la organización. Como señala Brewer

(1991), la identificación con grupos pequeños proporciona un nivel aceptable de distintividad, mientras que con grupos compuestos por muchas personas se puede ver como una amenaza a la distintividad. A ello hay que añadir que la semejanza (uno de los factores que promueven la identificación) con los miembros del grupo es mayor, porque es más probable que dentro del grupo se compartan un mayor número de actividades y preferencias individuales. Además, por ser la identificación social dependiente del contexto (véase Turner et al, 1987), es probable que la pertenencia al grupo sea más saliente que la pertenencia a la organización.

En nuestras predicciones se esperaba encontrar una identificación profesional fuerte, pero ha resultado ser superior al resto. De cualquier modo, este resultado quedaría parcialmente limitado por el hecho de que la identificación profesional y grupal no estén claramente diferenciadas. Se ha decidido eliminar de los análisis posteriores la identificación grupal, debido a los resultados obtenidos en el análisis factorial. La interpretación de estos datos puede ser, por un lado, que los sujetos sin un grupo de trabajo claro y definido, como pueden ser los bomberos, al responder a las preguntas de identificación grupal no perciben con claridad cuál es su grupo y lo asimilan a profesión. Es decir, el trabajo con otros bomberos que son compañeros de trabajo y de profesión, les impide diferenciarlos claramente. Por lo que respecta a los militares, pueden existir grupos de trabajo o unidades donde los compañeros también lo sean de profesión.

En cuanto a la diferenciación entre el compromiso y la identificación organizacional ha quedado demostrada, a pesar de no utilizar el mismo instrumento que otros trabajos previos que utilizaban el OCQ de Mowday, Steers y Porter (1979). La estructura factorial del instrumento de Meyer y Allen (1997) no coincide con las dimensiones teóricas propuestas por los autores: compromiso afectivo y normativo, pero no se encontraba entre nuestros objetivos el análisis de este instrumento ni del compromiso organizacional en general, sino únicamente comprobar su independencia respecto a la identificación organizacional.

Resulta sorprendente el hecho de que la identificación organizacional no tenga relación con la satisfacción laboral ni con la lealtad. Sin embargo, estos resultados sí que tienen relación con la identificación con la profesión que, en principio, es algo externo a la organización. Para el caso de los bomberos, conversaciones informales con ellos nos permiten explicar este hecho. En general, están bastante descontentos con la institución, pero muy satisfechos con el trabajo que realizan. Además, el concepto de satisfacción laboral es muy complejo y subjetivo, cualquier pequeña variación individual afecta a la medida global. La última explicación posible es la sugerida por Grice y cols. (2002), para los que la incongruencia entre distintas identificaciones lleva a una menor satisfacción laboral, es decir, el conflicto entre los valores e intereses asociados a la identificación profesional y con la institución, en el caso de los bomberos, puede hacer disminuir la satisfacción laboral.

Por lo que respecta al poder predictivo de las dos identificaciones: profesional y organizacional, exclusivamente para la conducta de ciudadanía organizacional lealtad, la identificación organizacional es predictora. Mientras que para las tres variables criterio: satisfacción, lealtad y obediencia la identificación profesional es predictora.

Como en el trabajo de van Knippenberg y van Schie (2000), una identificación diferente a la organizacional explica mejor ciertos resultados organizacionales. En nuestro caso no es la identificación grupal, sino la profesional la que parece añadir mucho al poder explicativo de la identificación organizacional.

<i>Tabla 4</i> Regresiones lineales			
4a. variable criterio satisfacción			
Identificación	Cambio en R cuadrado	Beta	p
Organizacional	.042	.099	.459
Profesional	.133	.380	.006
F= 5,430 y p<.007			
4b. variable criterio lealtad			
Identificación	Cambio en R cuadrado	Beta	p
Organizacional	.245	.344	.005
Profesional	.183	.453	.000
F= 17,538 y p<.000			
4c. variable criterio obediencia			
Identificación	Cambio en R cuadrado	Beta	p
Organizacional	.005	-.080	.557
Profesional	.221	.493	.000
F= 6,710 y p<.003			
4d. criterio compromiso normativo			
Identificación	Cambio en R cuadrado	Beta	p
Organizacional	.189	.288	.020
Profesional	.171	.439	.001
F=14,077 y p<.000			
4e. variable criterio compromiso afectivo			
Identificación	Cambio en R cuadrado	Beta	p
Organizacional	.235	.325	.005
Profesional	.247	.522	.000
F= 21,422 y p<.000			

Referencias

- Allen, N. y Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Ashforth, B.E. y Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Boada, J., de Diego, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Bravo, M., Gómez L. y Montalbán, F.M. (2004). Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17-33.
- Brewer, M.B. (1991). The social self: on being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475-482.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(4), 477-486.
- De Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity enhancement strategies. *European Review of Social Psychology*, 4, 27-57.
- Ellemers, N. de Gilder, D. y van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 717-730.
- Grice, T., Paulsen, N. y Jones, L. (2002). Multiple targets of organizational identification: the role of identification congruency. *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*, 1(2), 22-31.
- Haslam, S.A. (2001). *Psychology in organizations: the social identity approach*. Londres: Sage.
- Hogg, M.A. y Terry, D.J. (2001). *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia: Psychology Press.
- Huici, C. (1999). Las relaciones entre grupos. En J.F. Morales y C. Huici (coord.): *Psicología Social*. Madrid: McGraw Hill.
- Mael, F. y Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Mael, F. y Ashforth, B.E. (1995). Loyal from day one: biodata, organizational identification and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Martín, J.J., Garijo, A. y López Amo, M.P. (1997). Diseño organizativo y de gestión de la Empresa de Emergencias Sanitarias en Andalucía. *Gestión Hospitalaria*, 1, 59-63.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, J. y Herscovitch L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Morera, M.D., Marichal, F.A., Quiles, M.N., Batancor, V., Rodríguez, R., Rodríguez, A., Coello, E.A. y Vargas, I. (2004). La percepción de semejanza intergrupala y la identificación con el endogrupo: ¿incrementa o disminuye el prejuicio?. *Psicothema*, 16(1), 70-75.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Neely, K.W. y Spitzer, W.J. (1997). A model for a statewide critical incident stress (CIS) debriefing program for emergency services personnel. *Prehospital Disaster Med.*, 12(2), 114-119.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Oshabbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple - item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.
- Ouwerkerk, J.W. Ellemers, N. y De Gilder, D. (1999). Group commitment and individual effort in experimental and organizational contexts. En N. Ellemers, R. Spears y B. Doosje (eds.): *Social identity: contexts, commitment, content*. Oxford: Blackwell.
- Tafjel, H. (1978). Differentiation between social groups. *Studies in the social psychology of intergroup relations*. Londres: Academic Press.
- Tafjel, H., Flament, M.C., Billig, M. y Bundy, R.P. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tafjel, H. y Turner, J.C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. En S. Worchel, y W.G. Austin (eds.): *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Topa, G., Fernández, I. y Lisbona, A. (2005). Ruptura de contrato psicológico como determinante del estrés laboral: un estudio exploratorio con equipos de intervención en emergencias y catástrofes. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 265-276.
- Topa, G., Lisbona, A., Palací, F. y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368.
- Torres, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R. y Zumalabe, J.M. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14(2), 215-220.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D. y Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. y Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behaviour: redefinition, measurement and validation. *Academy of Management*, 37, 765-802.
- Van Knippenberg, D. y van Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.