

SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LOS JÓVENES EN LA TRANSICIÓN E INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

M. SALANOVA; A. OSCA; J. M. PEIRÓ; F. PRIETO; M. D. SANCERNI

Universidad de Valencia

Resumen

El significado y valor que el trabajo ha tenido a lo largo de la Historia humana ha variado según el contexto socio-cultural y el sistema de valores y creencias propios de cada época. Dependiendo de ello, el trabajo se ha conceptualizado de variadas formas: como castigo, como obligaciones y/o derechos entre el individuo y la sociedad, etc. En la sociedad actual, el trabajo y el significado que el trabajo tiene para la mayoría de las personas ocupa un lugar importante en sus vidas (Claes, 1987).

Han sido muchas las investigaciones que han tratado sobre el tema. En la investigación transcultural llevada a cabo por el MOW *International Research Team* (1981, 1987), sobre el significado que el trabajo tiene en diversos grupos de trabajadores de Bélgica, Holanda, EE UU, Israel, Japón, Reino Unido, Alemania Occidental y Yugoslavia, se constatan las diferencias existentes en el significado que los individuos dan al trabajo, y que son debidas fundamentalmente al país al cual pertenece el sujeto, situación ocupacional, edad y sexo, junto con la influencia de variables del desarrollo evolutivo y de la carrera laboral y profesional de los mismos.

El presente trabajo presenta un estudio longitudinal en que se examina el efecto de la transición laboral e incorporación al mercado de trabajo, sobre el significado que el trabajo tiene para los jóvenes. Este estudio está incluido en el marco de una investigación sobre Socialización Laboral del Joven, durante el proceso de transición de la escuela al trabajo, con una muestra total (en Tiempo 2, un año después) de 354 adolescentes, de ambos sexos. Los resultados obtenidos en el estudio longitudinal muestran que existen diferencias significativas respecto al efecto principal del sexo y tiempo en la valoración instrumental del trabajo y efectos significativos de interacción tiempo por situación ocupacional en la centralidad del trabajo. No encontramos diferencias significativas en las demás variables del estudio longitudinal.

Abstract

The meaning and value that the work has had through Human history, had changed with the socio-cultural environment and the system of values and beliefs of each era. Depending on this, work has been conceptualised of various ways, such as punishment, obligations and/or rights between the individual and society, etc. In the current society, the work and the meaning which it has for the majority of the people, occupies an important place in their lives (Claes, 1987).

There have been a lot of studies which have dealt with this subject. In the transcultural research made by the MOW - International Research Team (1981, 1987), into the meaning that work has in diverse groups of workers from Belgium, the Netherlands, the USA, Israel, Japan, the United Kingdom, West Germany, and Yugoslavia, differences that exist in the meaning given by the people to work, and which are due principally to the provenance of the subjects, their occupational situation, age and sex along with the influence of the variables of their evolutionary development and professional career are confirmed.

The present work shows a longitudinal study in which the effect of the transition to work and their incorporation into the labour market on the meaning of the work to young people is examined. This study is included within the framework of an investigation into Work Socialization of Youth, during the transition from school to work, with a total sample (in time 2, a year later) of 354 adolescents of both sexes. The results of longitudinal study show that: there are significant differences in the main effects due to the sex and time in the Instrumental Value of Work, and significant effects of interaction time/occupational situation in the Centrality of Work. There weren't any significant differences in the other variables of meaning of working.

Planteamiento de la cuestión

En la sociedad contemporánea, el trabajo ocupa un lugar importante como actividad humana y como realidad social. Atendiendo al tiempo que ocupa en las vidas de las personas, abarca un amplio período en la vida adulta, que lo hace una de las actividades más frecuentes y relevantes en la vida de las personas. Además, el trabajo es una actividad que contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, psicológicas, sociales, etc.

Esta realidad socio-cultural tiene un carácter histórico y, de este modo, el significado y valores asociados con el trabajo han variado a lo largo de la historia humana según el contexto socio-cultural y el sistema de valores y creencias propios de cada época. Dependiendo de ello, el trabajo se ha conceptualizado de variadas formas: como castigo, como obligaciones y/o derechos entre el individuo y la sociedad, como posibilidad de autorrealización e incluso como adicción (Peiró, 1986). De tal modo, el significado del trabajo es diferente atendiendo a variables socio-históricas e individuales (el propio desarrollo evolutivo del sujeto a lo largo de su vida) dentro de un proceso de socialización laboral. En este proceso se dan una serie de «cambios cualitativos y cuantitativos que tienen lugar en un individuo en y/o a causa de su situación laboral. Tales cambios incluyen conductas, actividades, valores, normas, habilidades, destrezas (técnicas y sociales), actitudes y roles. Todos esos cambios se producen mediante constantes procesos de interacción y negociación entre el individuo y los diversos agentes de socialización (familia, escuela, compañeros, etc) y en especial las propias organizaciones laborales» (Peiró, 1986, 2).

Diversas investigaciones han abordado la cuestión del significado del trabajo, desde la consideración de la ética protestante (Blood, 1969; Wollack *et al.*, 1971; Rabinowitz y Hall, 1977; Tazelaar, 1986), los valores del trabajo (Super, 1976; Mortimer y Lorence, 1979; Feather, 1985), las actitudes hacia el trabajo (Peiró *et al.* 1983; Torregrosa, 1986) o las que se han ocupado del compromiso e implicación para el trabajo (Lodahl y Kejner, 1965; Warr *et al.*, 1979; Jans, 1985; Banks y Ullah, 1985; Sancerni, 1987).

Una aproximación global a este tema ha sido llevada a cabo por el MOW International Research Team (1981, 1987). Este grupo formado por 14 investigadores de distintos países europeos, EE UU e Israel, realizó un estudio transcultural en el que se presenta una visión general y sistemática de las estructuras del significado del trabajo a través de diversos grupos ocupacionales y en ocho países diferentes. Estos autores conceptualizan el significado del trabajo, no sólo como atributos relacionados con el trabajo actual, sino también con los referidos a la importancia, valor, sentido y significado del «trabajar». Además, estudian el significado del trabajo, no tanto desde una aproximación filosófica, sino más bien desde la consideración del significado psicológico (creencias, definiciones y valores que los indivi-

duos y grupos de individuos tiene del «trabajar» como una de las actividades relevantes que ocurren en sus vidas).

El significado del trabajo se define en este estudio como un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes (socialización *para* el trabajo) y durante el proceso de socialización *en* el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo. Dicho de otro modo, se trata de un conjunto de representaciones sociocognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos, que están relacionados con el mundo laboral, y los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de la interacción entre sus experiencias personales y los aspectos del ambiente en que están inmersos. Esas representaciones actúan como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales.

El significado del trabajo es considerado como un constructo psicológico multidimensional y definido en términos de 5 variables o dimensiones principales, que son: 1) centralidad del trabajo como un rol de vida; 2) normas societales sobre el trabajo; 3) resultados valorados del trabajo; 4) identificación con el rol laboral, y 5) importancia de los fines del trabajo (1). Estas variables o dimensiones psicológicas del trabajo están influenciadas, en cierta medida, por la situación personal y familiar de los individuos, su trabajo presente y la historia de su carrera profesional y laboral y por el ambiente socio-económico. Además, esas dimensiones influirían sobre las expectativas subjetivas referidas a futuras situaciones del trabajo, en los resultados objetivos del trabajo y en el futuro ambiente socio-económico (MOW, 1987).

Claes (1987), define la *centralidad del trabajo* como el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de los individuos en un momento dado del tiempo. El grupo internacional MOW (1987) define la centralidad del trabajo, como una creencia general sobre el valor del «trabajar» en general en la vida de uno; además este constructo contiene dos componentes teóricos principales: a) *la orientación de «valor» o «creencia» hacia el trabajar como un rol de vida* y b) *orientación de «decisión»*. En el primero, se ve el trabajo en relación al self. Es un producto de un proceso de consistencia cognitiva entre el trabajo como una actividad de la vida y el self que sirve como un referente; en el segundo, se ve el trabajar como un segmento de la vida de uno, en relación con otros segmentos (familia, amigos, religión, etc). La identificación de la centralidad del trabajo está basada, en este caso, en las preferencias del sujeto hacia el «trabajar» respecto a otras esferas de la vida. Ambos componentes tienen una similitud conceptual, ambos incluyen propiedades de «implicación al trabajo» y propiedades relacionales, y ambos tienen que ver con la identificación de una persona con el «trabajar» en general.

En el estudio de Claes (1987) se comprobó que la centralidad del trabajo cambia durante la vida de los individuos, aunque los cambios aparecen en períodos largos del tiempo (los grupos considerados eran menores de 30 años, entre 30 y 49 años y 50 años o más). El grupo de menores de 30 años, comparados con los otros grupos de edad, muestran una centralidad del trabajo inferior. Esta autora concluye que es posible que la relación positiva entre la edad y la centralidad del trabajo sólo aparezca claramente a partir de cierta edad, sin resultar claro si se trata de una relación lineal.

Con las mismas categorías de edad, el grupo MOW encontró que cada grupo de edad sucesivo puntúa significativamente más alto en la centralidad del trabajo que los grupos de edad más jóvenes ($p < 0,05$). Así, la edad está moderada pero consistentemente relacionada con la centralidad del trabajo en un sentido positivo, apareciendo efectos intergeneracionales o de maduración y aprendizaje. En relación con el sexo, el grupo MOW encontró que, en general, la centralidad del trabajo es mayor para los hombres que para las mujeres, siendo las diferencias significativas ($p < 0,05$). Finalmente, en función del *status* ocupacional, los grupos de profesionales y empleados (ingenieros, profesores, oficinistas, etc.), a excepción el grupo de trabajadores temporales, tienen significativamente un índice más alto en la centralidad del trabajo en sus vidas, que los estudiantes y desempleados. Los desempleados, a su vez, obtienen puntuaciones significativamente más altas que los estudiantes.

Las *normas sociales sobre el trabajo* son consideradas por el grupo MOW como estándares o afirmaciones socialmente establecidas, que la gente utiliza cuando realiza evaluaciones normativas sobre el trabajo en términos de lo que se debería esperar del trabajo y de los trabajadores. Se han distinguido dos grandes aproximaciones: la consideración del trabajo como derecho y la que lo considera como obligación. El *trabajo como derecho*, acentúa el desarrollo individual y la necesidad de realización personal; son derechos que tienen las personas. Son los derechos de los individuos y la responsabilidad, relacionada con el trabajo, de las organizaciones y la sociedad hacia ellos. Estas normas incluyen las nociones de que todos los individuos tienen derecho a un trabajo interesante y con sentido, formación propiamente dicha para obtener y/o continuar un trabajo y a participar en las decisiones sobre el propio trabajo. Las normas referidas al *trabajo como obligación* lo contemplan como un deber de todas las personas hacia la sociedad. Estas normas incluyen las nociones de que todas las personas tienen el deber de contribuir en la sociedad con su trabajo, el deber de valorar el propio trabajo, etc. (Wilpert y Ruiz Quintanilla, 1984; MOW, 1987)

En el estudio MOW (1987), se constató la existencia de diferencias en estas variables en función del sexo. Los hombres consideran más el trabajo como una obligación que las mujeres. Además, en función del estatus de empleo, se constató que los desempleados, empleados y estudiantes, tenían un patrón

similar respecto a las dos dimensiones de la variable normas sociales sobre el trabajo; es decir, los tres grupos mostraban un equilibrio en sus puntuaciones asignadas a ambas dimensiones.

Los *resultados valorados del trabajo* evalúan cuáles son los resultados que una persona busca del «trabajar» y cuál es su importancia relativa. Esta variable incluye los principales valores instrumentales y expresivos identificados en la literatura (MOW, 1981). En definitiva, esta variable trata de responder a la pregunta de ¿por qué la gente trabaja? La importancia de las evaluaciones de los resultados del trabajo en el estudio MOW es una función del grado de centralidad del resultado del trabajo en la estructura cognitiva de una persona, la interdependencia con otros resultados también valorados, su mayor o menor valor crítico o grado en que una persona percibe un sustituto disponible del resultado en cuestión, y su temporalidad.

El MOW (1981) distingue entre una valoración instrumental o extrínseca de los resultados del trabajo y una valoración expresiva o intrínseca. La primera expresa la instrumentalidad del trabajo, el trabajo es buscado por el dinero que nos aporta; la actividad laboral se percibe como un medio para alcanzar un fin y éste es obtener un dinero a cambio. La segunda expresa una valoración del trabajo como una actividad satisfactoria en sí misma. Desde el valor intrínseco del trabajo se derivaría el placer y un sentimiento de realización personal gracias a la ejecución de la actividad laboral, un deseo de nuevas experiencias para aprender nuevas cosas interesantes y con sentido, de utilizar y desarrollar las propias habilidades y destrezas en el trabajo y una necesidad de responsabilidad y de autonomía en el propio trabajo. En la misma línea, Ruiz Quintanilla (1987) distingue a nivel operativo las facetas instrumentales y no-instrumentales del trabajo. Las facetas instrumentales reflejan valores que son medios para otros y las no-instrumentales reflejan una valencia inmediata e intrínseca del trabajo para los sujetos (2).

Tanto el estudio general del MOW (1987) como el de Claes *et al.* (1984) han considerado, además de la valoración instrumental y expresiva del trabajo, una «valoración social» que expresaría la valoración del «trabajar» como una oportunidad de establecer «contactos» sociales o relaciones interpersonales satisfactorias, desde la asociación con otros en la situación de trabajo (compañeros, supervisores, clientes, etc.). Estos autores han encontrado que las mujeres valoran más el incentivo social del trabajo que los varones, estando más orientados hacia una valoración social y de relaciones interpersonales.

En nuestro país, Torregrosa (1986) ha llevado a cabo una revisión de encuestas realizadas entre jóvenes y comprueba que, según los datos ofrecidos, se está produciendo en los jóvenes una «revaloración de los aspectos instrumentales del trabajo congruente en la situación real, anticipada o temida del paro y de la persistencia de los valores y actitudes de los padres, aunque esa importancia subjetiva del

trabajo en los jóvenes aspira también a ser expresiva e integrativa».

Los jóvenes de edades comprendidas entre 17 y 25 años, aproximadamente, con frecuencia realizan una o varias experiencias de transición de la escuela al trabajo. Durante este periodo se suele alcanzar la independencia paterna y se obtienen los primeros ingresos. Ello puede contribuir a entender la gran importancia de los incentivos monetarios para estos jóvenes. La remuneración económica se traduce en un instrumento de satisfacción inmediata de las necesidades de los individuos y las ventajas de una satisfacción intrínseca del trabajo sólo aparece en periodos más dilatados de tiempo. El valor expresivo del trabajo comienza generalmente a ser significativo para el individuo en etapas más adultas de la vida, cuando las necesidades económicas ya no son tan relevantes como en las primeras etapas de incorporación a la vida laboral.

Por otro lado, la mayoría de los estudios empíricos realizados sobre este tema se han llevado a cabo desde una aproximación transversal. Muchos autores han apuntado la necesidad de realizar estudios que aborden el problema desde un punto de vista dinámico y longitudinal, para conocer de un modo más exacto los procesos psicosociales de adquisición y cambio de estos valores. El estudio de la socialización laboral ha de tener en cuenta esos cambios en los valores laborales y en el propio significado del trabajo, en especial, en sus periodos críticos como la transición de la escuela al trabajo, o en las situaciones de cambio de trabajo o de empresa.

Pocos han sido los estudios que han abordado el problema del significado del trabajo y sus cambios, desde una perspectiva longitudinal. Entre ellos, Mortimer y Lorence (1979) han examinado los efectos de la experiencia laboral sobre los valores hacia el trabajo. Este estudio se realizó en dos tiempos sucesivos (el primero antes de la graduación de 512 estudiantes varones, y el segundo, diez años después de la salida de la escuela). Los resultados confirman que cuando los individuos no tienen independencia económica, los valores extrínsecos o instrumentales del trabajo ocupan la más alta prioridad, pero cuando las necesidades materiales están satisfechas la preferencia por valores extrínsecos decrece y aumenta la preferencia por valores intrínsecos. Además, los sujetos con más alta cualificación profesional tienen prioritariamente valores intrínsecos del trabajo, frente a los sujetos con un nivel educativo inferior que manifiestan valores más extrínsecos.

Banks *et al.* (1987) han realizado también un estudio longitudinal con una muestra de jóvenes, para determinar cómo afecta el desempleo a sus actitudes hacia el trabajo. Realizaron tres mediciones temporales (unos meses antes, un año y dos años después de dejar la escuela) para comparar a los jóvenes que pasaban del desempleo al empleo frente a aquellos que permanecían desempleados, y de analizar el cambio y la estabilidad dentro de esos dos grupos. Los resultados confirman que el compromiso con el trabajo sigue siendo alto entre los

desempleados, con una orientación baja hacia el desempleo y una actitud positiva hacia la búsqueda de empleo. No se realizaron mediciones comparativas en función del sexo de estos sujetos.

En nuestra realidad socio-económico-laboral, la transición de la escuela al mercado laboral y la consecución del primer empleo está siendo con frecuencia difícil, se produce por una vía «tortuosa» y larga y está relacionada con experiencias de desempleo. Esta situación hace especialmente interesante la cuestión de cómo las experiencias de transición escuela-mercado laboral afectan o inciden sobre el significado que los jóvenes atribuyen a ese complejo fenómeno que es el trabajo. El objetivo del presente estudio es, pues, contribuir a clarificar, mediante un estudio longitudinal, posibles cambios en los significados y valores que los jóvenes atribuyen al trabajo en el primer momento en que el sistema educativo vigente en nuestro país permite la transición de la escuela al trabajo. Queremos explorar también, si esos hipotéticos cambios están relacionados con variables tales como el estatus ocupacional, conseguido después de la transición (desempleados, empleados, estudiantes), el sexo, y/o las interacciones entre esas dos variables (3).

Metodología

Hipótesis

De acuerdo con los resultados de la literatura revisada, y teniendo en cuenta las características de nuestro estudio, nos planteamos las siguientes hipótesis:

1. En la variable *centralidad del trabajo*, se esperan diferencias significativas en función del sexo y del estatus ocupacional. Los varones y desempleados, respectivamente, darán más importancia al trabajo. También esperamos un efecto de interacción tiempo/estatus ocupacional significativo, existiendo cambios diferenciados en la centralidad del trabajo en función de las distintas experiencias de transición (al empleo, al desempleo, o seguir estudios).

2. Respecto a la escala de *normas sociales sobre el trabajo*, cabe esperar diferencias significativas en función del sexo, pero no en función del estatus ocupacional en ambas subescalas: orientación del trabajo como derecho y como obligación. Los hombres estarán más de acuerdo con la orientación del trabajo como obligación que las mujeres. Respecto al estatus ocupacional las puntuaciones serán similares para los tres grupos estudiados. Estas normas son creencias que están bastante arraigadas en el sistema cognitivo de las personas, y aunque pueda haber algunos cambios en estas variables (de T1 a T2), éstos no serán significativos a nivel estadístico.

En cuanto a los *Resultados Valorados del Trabajo* nuestras hipótesis son las siguientes:

3. El resultado del trabajo más valorado será el instrumental, y el menos, el expresivo, puesto que este último empieza a ser relevante en periodos más avanzados de la vida adulta, cuando el valor económico del trabajo no es tan importante, o en personas con mayor nivel educativo.

4. Se esperan diferencias significativas en función del sexo en la valoración instrumental y social del trabajo: los varones puntuarán más en la valoración instrumental del trabajo que las mujeres y éstas puntuarán más en la valoración social del mismo que aquéllos.

5. Se esperan diferencias significativas en función del estatus ocupacional en la valoración instrumental del trabajo. Los desempleados sufren temporalmente una privación de empleo y con ello una falta de ingresos económicos; por tanto, será este grupo el que considerará el incentivo instrumental como más relevante que los otros dos grupos.

6. No se esperan diferencias significativas en la valoración expresiva del trabajo, ni en función del sexo ni del estatus ocupacional.

7. En el estudio longitudinal, esperamos diferencias significativas en función del efecto principal tiempo y de la interacción tiempo por estatus ocupacional en la valoración instrumental del trabajo. Esta aumentará con el tiempo dada la importancia relativa que conllevan los ingresos económicos para los jóvenes en concreto. Además, en función de las experiencias de transición (empleo, desempleo y estudios), la valoración instrumental del trabajo será diferente, ya que los desempleados la valorarán más que los estudiantes y empleados. Para los demás valores, no esperamos diferencias significativas a nivel estadístico dadas las características de los mismos (la valoración social del trabajo implica mayor estabilidad temporal y la expresiva empieza a ser importante en periodos más avanzados de la vida adulta o bien en personas con un nivel educativo más alto).

Instrumentos de medida

Se ha utilizado la adaptación de parte del cuestionario elaborado por el equipo MOW (1981, 1987), que permite evaluar tres variables, cuya adaptación para el presente estudio fue presentada en otro lugar (Salanova et al., 1987):

1. *Centralidad del trabajo como un rol de vida*: (medida absoluta). Un ítem con escala de respuesta tipo Likert cuyas alternativas van de 1 (es una de las cosas menos importantes de mi vida) a 5 (es una de las cosas más importantes de mi vida).

2. *Normas sociales sobre el trabajo*, con dos escalas: *trabajo como derecho* (3 ítems, ALP-HA = 0,50) y *trabajo como obligación* (3 ítems, ALP-HA = 0,22). Los ítems son escalas de respuesta de tipo Likert, con alternativas que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).

3. *Resultados valorados del trabajo*: una escala de rangos con seis resultados o valores normalmen-

te asociados al trabajo, en donde los sujetos distribuían un total de 100 puntos según sus preferencias. En el presente estudio, se analizan únicamente las puntuaciones asignadas a los valores: *instrumental, social y expresivo del trabajo*.

Diseño y análisis de los datos

Nuestro estudio, presenta un diseño longitudinal con dos recogidas de datos secuenciales. La primera de ellas tuvo lugar durante el mes de mayo de 1986, cuando todos los sujetos de la muestra estaban estudiando. La segunda se llevó a cabo aproximadamente un año después (mayo de 1987), momento en que estos sujetos se encontraban en una de las situaciones siguientes: seguían estudiando 81 por 100, trabajan 14 por 100 y estaban desempleados 5 por 100.

Para el análisis de resultados, hemos realizado diversos análisis de varianza con el fin de determinar el efecto del tiempo, estatus ocupacional (empleados, desempleados y estudiantes) y el sexo, sobre los cambios en los distintos significados atribuidos al trabajo.

Muestra

La muestra está compuesta en tiempo 1 (mayo, 1986) por 431 sujetos, de los cuales 294 son varones y 137 mujeres. Estos sujetos estaban estudiando Bachillerato General Experimental, o cursando 2.º curso de Formación Profesional (primer ciclo, especialidades de administrativo, electrónica y electricidad) en distintas poblaciones de la Comarca de L'Horta Sud de Valencia. La media de edad de estos sujetos, durante la primera recogida de datos, es de 17 años y 2 meses.

En tiempo 2 (mayo, 1987), la muestra se redujo a 350 sujetos, de los que 234 son varones y 116 mujeres. Los análisis longitudinales se han realizado sobre las respuestas obtenidas de los sujetos, de los tiempos 1 y 2.

Resultados

La tabla 1 muestra las medias en tiempo 1 y tiempo 2 de las variables consideradas en este estudio. La variable *centralidad del trabajo* muestra unos niveles de acuerdo bastante elevados con un ligero descenso en T2. Los sujetos muestran unos niveles de acuerdo más elevados en la subescala *trabajo como derecho* que en la subescala *trabajo como obligación*. Las puntuaciones medias en la primera subescala muestran un mínimo descenso y en la segunda, la media de las puntuaciones se incrementa. Respecto a los valores laborales, la variable *valoración instrumental del trabajo* es la más valorada relativamente, con un incremento de las puntuaciones medias en tiempo 2. El sentido de las puntuaciones en la *valoración social y expresiva del trabajo* es

TABLA 1

Puntuaciones medias en las variables y subescalas del significado del trabajo obtenidas en tiempo 1 y tiempo 2

	Tiempo 1	Tiempo 2
Centralidad del trabajo	4,243	4,207
Normas sociales sobre el trabajo		
Trabajo como derecho	4,361	4,347
Trabajo como obligación	3,493	3,568
Valores laborales		
Valor instrumental	30,463	36,021
Valor social	16,479	15,174
Valor expresivo	15,212	14,961

decreciente, siendo esta última la menos valorada por los sujetos.

Los resultados diferenciales obtenidos para cada variable en tiempo 1 y tiempo 2 se presentan en las tablas 2 a 7. Cada cuadro muestra los resultados descriptivos de la variable correspondiente en cada una de las recogidas de datos (mayo de 1986 y mayo de 1987), así como los datos obtenidos a partir de los análisis de varianza realizados para determinar los efectos diferenciales del tiempo, sexo, estatus ocupacional, y las interacciones.

En la variable *centralidad del trabajo como un rol de vida* (cuadro 2), los resultados del análisis transversal tanto de T1 como de T2 indican que no existen diferencias significativas en función del sexo, ni en función de la interacción sexo por *status* ocupacional en ninguno de los dos tiempos. Existen dife-

TABLA 2

Datos de la variable: centralidad del trabajo

Variables		Tiempo 1			Tiempo 2			
		N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT	
Sexo	Varones	234	4,20	0,87	234	4,24	0,79	
	Mujeres	116	4,29	0,83	116	4,33	0,28	
		F = ,552; P = ,458			F = ,684; P = ,409			
Estatus ocupacional	Desempleados	17	3,75	0,78	17	4,43	0,73	
	Empleados	36	4,29	0,93	36	4,33	0,71	
	Estudiantes	229	4,24	0,83	229	4,17	0,83	
		F = ,025*			F = 1,422; P = ,243			
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	13	3,76	0,83	13	4,33	0,86
		Empleados	27	4,18	0,96	27	4,29	0,72
		Estudiantes	149	4,23	0,83	149	4,16	0,81
	Mujeres	Desempleadas	7	3,71	0,75	7	4,57	0,53
		Empleadas	9	4,58	0,79	9	4,44	0,72
		Estudiantes	80	4,26	0,81	80	4,20	0,78
		F = ,774; P = ,462			F = ,159; P = ,853			
		$\bar{X}T1 = 4,243$			$\bar{X}T2 = 4,207$			

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	3,511	1,274	,062
Estatus ocupacional	,454	2,274	,635
Sexo	,216	1,274	,642
Estatus/Sexo	3,52	2,274	,704
Tiempo/Sexo	,494	1,274	,483
Tiempo/Estatus	4,022	2,274	,019*
Tiempo/Sexo/Estatus	,632	2,274	,532

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001

rencias significativas en función del estatus de empleo en T1: son los sujetos que posteriormente estarán desempleados quienes consideran que es menos central el trabajo en sus vidas. En tiempo 2, por el contrario, se encuentran puntuaciones medias más elevadas en los desempleados que en los demás grupos, aunque tales diferencias no son significativas a nivel estadístico.

Al analizar longitudinalmente los datos, se detectan diferencias en función del tiempo que están próximas al nivel de significación ($F = 3,511$; $p = 0,62$), y se encuentra una clara incidencia de la interacción tiempo por estatus ocupacional ($F = 4,002$; $p = 0,019$). Estas diferencias señalan que, si bien en tiempo 1 son los sujetos que en tiempo 2 estarán empleados quienes muestran una mayor centralidad del trabajo en sus vidas, en tiempo 2 se encuentra que son los desempleados quienes obtienen puntuaciones más elevadas en esta variable. Los estudiantes se sitúan en una posición intermedia respec-

to a sus puntuaciones medias si se comparan con los demás grupos, siendo decreciente el sentido de tales puntuaciones. Esto significa que los cambios experimentados en el estatus ocupacional (es decir, las transiciones) tienen una incidencia significativa sobre los cambios en la centralidad del trabajo.

En cuanto a la subescala *trabajo como derecho* (tabla 3), los resultados del análisis transversal muestran la no existencia de diferencias significativas en función del sexo, estatus de empleo e interacción entre ambas. Los varones puntúan más bajo que las mujeres en esta variable, aunque esas diferencias no son significativas. El estudio longitudinal tampoco refleja efectos significativos del sexo, estatus ocupacional, tiempo o interacciones. Los sujetos muestran un nivel promedio de acuerdo superior al de la subescala de trabajo como obligación, con una orientación mayor hacia el trabajo como derecho (\bar{X} en total en T1 = 4,361 y \bar{X} total en

TABLA 3

Datos de la subescala: trabajo como derecho (normas societales sobre el trabajo)

Variables			Tiempo 1			Tiempo 2		
			N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT
Sexo	Varones	234	4,32	0,59	234	4,29	0,59	
	Mujeres	116	4,39	0,46	116	4,43	0,44	
			F = 0,046; P = 0,830			F = 0,295; P = 0,587		
Estatus ocupacional	Desempleados	17	4,31	0,62	17	4,33	0,45	
	Empleados	35	4,39	0,43	35	4,30	0,73	
	Estudiantes	278	4,34	0,57	278	4,34	0,50	
			F = 0,039; P = 0,962			F = 0,100; P = 0,905		
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	10	4,27	0,83	10	4,43	0,86
		Empleados	27	4,41	0,42	27	4,23	0,82
		Estudiantes	148	4,33	0,61	148	4,30	0,52
	Mujeres	Desempleadas	7	4,38	0,55	7	4,19	0,42
		Empleadas	9	4,33	0,49	9	4,51	0,33
		Estudiantes	79	4,38	0,48	79	4,44	0,45
			F = 0,251; P = 0,778			F = 1,308; P = 0,272		
			$\bar{X}T1 = 4,361$			$\bar{X}T2 = 4,347$		

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	0,003	1,270	0,954
Estatus ocupacional	0,129	2,270	0,879
Sexo	0,123	1,270	0,727
Estatus/Sexo	1,228	2,270	0,295
Tiempo/Sexo	0,875	1,270	0,351
Tiempo/Estatus	0,352	2,270	0,704
Tiempo/Sexo/Estatus	1,799	2,270	0,167

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,01

TABLA 4

Datos de la subescala: trabajo como obligación (normas societales sobre el trabajo)

Variables	Tiempo 1			Tiempo 2				
	N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT		
Sexo	Varones	235	3,51	0,68	235	3,58	0,67	
	Mujeres	115	3,49	0,52	115	3,53	0,58	
		F = 0,024; P = 0,878			F = 0,069; P = 0,792			
Estatus ocupacional	Desempleados	16	3,58	0,60	16	3,70	0,65	
	Empleados	36	3,48	0,71	36	3,50	0,57	
	Estudiantes	226	3,49	0,65	226	3,56	0,65	
		F = 0,368; P = 0,878			F = 0,463; P = 0,630			
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	9	3,51	0,68	9	3,70	0,82
		Empleados	27	3,52	0,77	27	3,45	0,61
		Estudiantes	148	3,49	0,83	148	3,60	0,81
	Mujeres	Desempleadas	7	3,71	0,40	7	3,72	0,40
		Empleadas	9	3,38	0,54	9	3,66	0,40
		Estudiantes	78	3,48	0,56	78	3,49	0,64
		F = 0,382; P = 0,683			F = 0,760; P = 0,469			
			$\bar{X}T1 = 3,493$			$\bar{X}T2 = 3,568$		

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	0,757	10,270	0,385
Estatus ocupacional	0,793	2,270	0,454
Sexo	0,037	1,270	0,847
Estatus/Sexo	0,347	2,270	0,707
Tiempo/Sexo	0,023	1,270	0,878
Tiempo/Estatus	0,045	2,270	0,956
Tiempo/Sexo/Estatus	0,553	2,270	0,576

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001

T2 = 4,347), frente a la orientación hacia el trabajo como obligación (\bar{X} total en T1 = 3,493 y \bar{X} total en T2 = 3,568).

Respecto a la subescala *trabajo como obligación* (tabla 4), el análisis transversal de T1 y T2 no muestra diferencias significativas en función del sexo, del estatus ocupacional ni de su interacción. Tampoco aparecen efectos significativos en el estudio longitudinal. Hay que resaltar el hecho de que las puntuaciones medias presentan un incremento en T2 en todos los casos tratados, aunque no es significativo. En cualquier caso, los sujetos tienden a mantenerse en niveles intermedios de acuerdo en relación con las normas societales que consideran al trabajo como obligación (\bar{X} total en T1 = 3,493 y \bar{X} total en T2 = 3,568).

Por lo que se refiere a la *Valoración Instrumental del Trabajo* (tabla 5), los resultados del análisis transversal en T1 y T2 indican que existen diferencias significativas en la valoración del trabajo en fun-

ción del sexo. Tanto en T1 como en T2, los varones alcanzan puntuaciones medias significativamente más elevadas que las mujeres. Datos congruentes con estos son los obtenidos en el análisis longitudinal que presenta un valor de F significativo para el efecto sexo (F = 9,562; p = 0,002). Además, en el análisis longitudinal, se encuentra una clara incidencia del tiempo transcurrido. Así, existe una mayor valoración instrumental del trabajo en el T2 (F = 4,831; p = 0,029) que en el T1. Ahora bien, no son significativos los efectos de interacción estatus por tiempo, que señalarían la influencia de las transiciones de estatus sobre los cambios en esta valoración.

Los datos obtenidos respecto a la *valoración social del trabajo* (tabla 6), en el estudio transversal muestran que no existen diferencias significativas en función del sexo, ni del estatus ocupacional ni de la interacción entre ambas variables, aunque se detectan ciertas diferencias en función del estatus de

TABLA 5

Datos de la variable: valor instrumental del trabajo (resultados valorados del trabajo)

Variables			Tiempo 1			Tiempo 2		
			N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT
Sexo	Varones		234	30,97	18,58	234	38,81	21,80
	Mujeres		116	27,22	16,07	116	29,91	16,77
			F = 3,988; P = 0,047*			F = 9,752; P = 0,002**		
Estatus ocupacional	Desempleados		16	32,55	19,48	16	40,29	27,24
	Empleados		36	30,06	17,08	36	34,41	16,93
	Estudiantes		230	29,79	18,88	230	35,95	18,88
			F = 0,153; P = 0,858			F = 0,610; P = 0,544		
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	9	35,84	21,05	9	47,50	31,38
		Empleados	27	31,65	18,72	27	37,22	17,39
		Estudiantes	150	31,97	19,59	150	40,39	22,71
	Mujeres	Desempleadas	7	26,42	15,73	7	30	17,07
		Empleadas	9	25,83	11,21	9	26	12,85
		Estudiantes	80	25,32	16,58	80	27,63	16,86
			F = 0,059; P = 0,943			F = 0,125; P = 0,883		
			$\bar{X}T1 = 30,463$			$\bar{X}T2 = 36,021$		

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	4,831	1,277	0,029*
Estatus ocupacional	0,422	2,277	0,656
Sexo	9,562	1,277	0,002**
Estatus/Sexo	0,090	2,277	0,914
Tiempo/Sexo	1,498	1,277	0,222
Tiempo/Estatus	0,245	2,277	0,783
Tiempo/Sexo/Estatus	0,095	2,277	0,909

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001

empleo en T2 que están próximos a alcanzar un nivel significativo (F = 2,496; p = 0,084). Estas diferencias señalan que, aunque tanto en T1 como en T2 son los estudiantes los que obtienen las puntuaciones medias más elevadas, en T2 los desempleados y los empleados descienden en mayor grado en sus puntuaciones medias que lo hacen los estudiantes. En el estudio longitudinal, los datos no ofrecen diferencias significativas en función del sexo, ni del estatus ocupacional, ni de la interacción entre ambas variables, aunque, en esta última, los resultados están próximos al nivel convencional de significación (F = 2,505; p = 0,084). Son las mujeres estudiantes las que obtienen mayores puntuaciones medias tanto en T1 como en T2. En función del sexo, las diferencias entre varones y mujeres también se aproximan al nivel convencional de significación (F = 2,586; p = 0,109), siendo las mujeres las que más puntúan en este aspecto. Tampoco hay efectos significativos en la variable tiempo, lo que viene a indicar que los cambios detectados entre T1 y T2

no son estadísticamente significativos. Tampoco lo es la interacción tiempo por estatus y, por ello, no puede inferirse que los cambios detectados entre T1 y T2 en esta variable sean debidos a las experiencias de transición realizadas por cada sujeto.

Por último, en la *Valoración Expresiva del Trabajo* (tabla 7), no se encuentran diferencias significativas ni en función del sexo, ni del estatus ocupacional ni de la interacción, tanto en los análisis transversales realizados como en los longitudinales. Los sujetos valoran relativamente menos este incentivo que los otros considerados (instrumental y social), y además sus puntuaciones medias totales en esta variable son decrecientes (T1 = 15,212 y en T2 = 14,961). Tampoco existe un efecto significativo de la variable tiempo ni de la interacción estatus por tiempo. Así, no llegan a ser significativos los cambios detectados en esta variable en los dos tiempos estudiados, ni tampoco una influencia de las transiciones de estatus sobre los cambios.

TABLA 6

Datos de la variable: valor social del trabajo (resultados valorados del trabajo)

Variables			Tiempo 1			Tiempo 2		
			N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT
Sexo	Varones		234	14,53	9,22	234	13,31	8,46
	Mujeres		116	19,19	10,30	116	17,99	9,23
			F = 1,288; P = 0,257			F = 2,499; P = 0,115		
Estatus ocupacional	Desempleados		17	15,26	,78	17	11,58	,73
	Empleados		36	15,48	7,69	36	14,47	9,12
	Estudiantes		230	16,86	10,34	230	15,50	9,28
			F = 1,064; P = 0,346			F = 2,496; P = 0,084		
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	9	16,15	10,02	9	12,70	8,27
		Empleados	27	14	7,23	27	13	8,74
		Estudiantes	150	15,13	8,30	150	13,52	8,51
	Mujeres	Desempleadas	7	13,33	8,75	7	10	2,88
		Empleadas	9	18,33	8,30	9	18,88	9,28
		Estudiantes	80	20,40	10,81	80	19,08	14,75
			F = 1,328; P = 0,266			F = 1,772; P = 0,172		
			$\bar{X}T1 = 16,479$			$\bar{X}T2 = 15,174$		

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	1,596	1,276	0,208
Estatus ocupacional	1,643	2,276	0,195
Sexo	2,586	1,276	0,109
Estatus/Sexo	2,505	2,276	0,084
Tiempo/Sexo	0,305	1,276	0,581
Tiempo/Estatus	0,515	2,276	0,598
Tiempo/Sexo/Estatus	0,046	2,276	0,955

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001

Discusión

En relación a la *primera hipótesis*, por la que esperábamos diferencias significativas en función del sexo y del estatus ocupacional, en la centralidad del trabajo, los datos no apoyan la hipótesis formulada, pues no se encontraron diferencias significativas en función de esa variable. No son, pues, congruentes nuestros resultados con los obtenidos por Claes (1987), y MOW (1987). En futuras investigaciones, habrá que clarificar más el sentido de estas relaciones y posibles variables moduladoras. Además son las mujeres, y no los varones, las que mayor centralidad del trabajo manifiestan. Ello, no coincide con la visión estereotipada de los roles sexuales tradicionales. Es éste un aspecto interesante, aunque no significativo a nivel estadístico, que viene a reflejar en alguna medida, la cada vez mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo, y las repercusiones que ello tiene sobre la importancia o centralidad que el trabajo pueda llegar a tener en sus vidas.

Tampoco encontramos claras diferencias en función del estatus ocupacional. Sólo en el análisis transversal en T1 se encontraron diferencias significativas en esta variable (F = 3,713; p = 0,025), siendo los desempleados los que más bajo puntuaron en ella en T1, aunque en T2 obtuvieron la puntuación más elevada si se compara a la de los otros grupos.

En cuanto a los datos obtenidos en el análisis longitudinal, éstos muestran un decremento de la centralidad del trabajo entre T1 y T2 (que es significativa a nivel estadístico), y un efecto de interacción tiempo por estatus de empleo, también significativo. Esto último viene a confirmar la hipótesis formulada respecto a esta variable, y viene a indicar que los cambios observados en la centralidad del trabajo, están en función de las experiencias de transición de los sujetos.

En cuanto a la *segunda hipótesis* por la que esperábamos diferencias significativas en función del sexo, pero no del estatus ocupacional de los sujetos

TABLA 7

Datos de la variable: valor expresivo del trabajo (resultados valorados del trabajo)

Variables			Tiempo 1			Tiempo 2		
			N	\bar{X}	DT	N	\bar{X}	DT
Sexo	Varones		234	15,15	11,21	234	13,80	12,62
	Mujeres		116	19,13	11,32	116	17,15	13,02
			F = 0,383; P = 0,536			F = 10,142; P = 0,286		
Estatus ocupacional	Desempleados		17	14,65	0,78	17	11	0,73
	Empleados		36	15,81	7,69	36	14,94	9,12
	Estudiantes		230	15,27	11,36	230	15,25	13,65
			F = 0,014; P = 0,986			F = 1,183; P = 0,308		
Sexo por estatus	Varones	Desempleados	10	13,30	11,44	10	9,80	8,96
		Empleados	27	16,28	12,50	27	14,96	10,08
		Estudiantes	150	14,61	10,78	150	13,21	12,61
	Mujeres	Desempleadas	7	17,14	8,09	7	12,71	7,06
		Empleadas	9	14,58	8,56	9	14,88	6,64
		Estudiantes	80	16,63	12,40	80	19,08	14,75
			F = 0,497; P = 0,609			F = 0,714; P = 0,491		
			$\bar{X}T1 = 15,212$			$\bar{X}T2 = 14,961$		

Datos del estudio longitudinal

	F	gl	p
Tiempo	0,719	1,277	0,397
Estatus ocupacional	0,404	2,277	0,668
Sexo	0,685	1,277	0,408
Estatus/Sexo	0,840	2,277	0,433
Tiempo/Sexo	0,558	1,277	0,456
Tiempo/Estatus	1,051	2,277	0,351
Tiempo/Sexo/Estatus	0,118	2,277	0,888

*p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001

en cuanto a su orientación hacia el trabajo como derecho o como obligación, no se obtuvieron diferencias significativas en función del sexo, estatus ocupacional ni de la experiencia de transición que se ha considerado. De todos modos, en el caso del trabajo como obligación los varones presentan niveles de acuerdo promedio algo superiores a los de las mujeres, mientras que se observa la tendencia contraria en el caso del trabajo como derecho.

En la *tercera hipótesis*, los resultados confirman nuestra hipótesis. El resultado más valorado es el instrumental, seguido por el social y el expresivo. Es el «trabajo como un instrumento para obtener ingresos económicos» el aspecto que más valoran estos jóvenes del trabajo. Resultados congruentes con éstos son los obtenidos por Mortimer y Lorence (1979); Torregrosa (1986), y Ruiz Quintanilla (1987).

Respecto a la *cuarta hipótesis* en la que esperá-

bamos diferencias significativas en función del sexo en la valoración instrumental y social del trabajo, los resultados confirman tales diferencias en la valoración instrumental del trabajo en la dirección predicha. Los varones obtienen mayores puntuaciones que las mujeres y además esas diferencias aumentan con el tiempo, siendo significativas, tanto en los análisis transversales, como en el análisis longitudinal. En la valoración social del trabajo las diferencias sexuales se aproximan al nivel de significación (F = 2,586; p = 0,109), siendo las mujeres las que conceden mayor importancia a este valor que los hombres.

En la *quinta hipótesis* esperábamos diferencias significativas en función del estatus ocupacional en la valoración instrumental del trabajo, pero los resultados no confirman nuestra hipótesis. Aunque son los desempleados los que puntúan más alto en esta variable si se les compara con el resto de grupos,

las diferencias entre los tres grupos no alcanzan un nivel significativo, ni en tiempo 1 ni en tiempo 2.

En la *sexta hipótesis* asumíamos que no existirían diferencias significativas en la valoración expresiva del trabajo, en función del sexo ni del estatus ocupacional. Los resultados obtenidos confirman esta hipótesis.

Por último, en la *séptima hipótesis* por la que esperábamos diferencias significativas en función del tiempo y de la interacción tiempo por estatus ocupacional en la valoración instrumental del trabajo, los resultados indican la existencia de diferencias significativas en función del tiempo, siendo la valoración del trabajo mayor en T2. Esperábamos también que esta valoración fuese diferente según las experiencias de transición de estos jóvenes; sin embargo, tales diferencias no presentan un valor significativo a nivel estadístico. Por último, tan sólo destacaremos que el efecto de interacción sexo por estatus ocupacional está próximo a alcanzar la significatividad, en la valoración social del trabajo.

A primera vista, parece que las transiciones que se producen en el primer momento en que el sistema educativo permite el acceso al mercado laboral no tienen un impacto moderado sobre el significado del trabajo en estos jóvenes. Se constatan cambios significativos en la centralidad del trabajo modulados por los cambios en estatus ocupacional y también se constatan cambios significativos en la valoración instrumental del trabajo modulados en este caso por el estatus ocupacional y el sexo. Pero no se dan tales cambios en las dimensiones restantes del significado del trabajo.

Quizá el período temporal considerado no sea lo suficientemente amplio y ello puede incidir sobre la estabilidad en sus actitudes y significados del trabajo. En estudios posteriores, habrá que explorar lo que ocurre en períodos más dilatados de tiempo. De este modo, se podrán clarificar posibles relaciones causales entre las variables consideradas y comprender mejor los procesos psicosociales que se dan en el período en el que se produce la primera transición legal de la escuela al mundo laboral. El proyecto internacional sobre Socialización Laboral del Joven (WOSY, en prensa), incluye estas cuestiones en su diseño y explora además otros aspectos relevantes para una mayor comprensión de la socialización laboral de los jóvenes.

Por otra parte, el hecho de que la gran mayoría de los sujetos de nuestra muestra continúen estudiando puede haber minimizado los cambios en función de las transiciones al mercado laboral. Las dificultades de encontrar empleo en la sociedad actual pueden explicar que un cierto número de estos jóvenes continúen estudiando, aunque en realidad podrían ser considerados como «desempleados encubiertos» ya que es la imposibilidad de encontrar trabajo lo que les mantiene estudiando. Investigaciones posteriores habrán de explorar las intenciones y preferencias subjetivas de estos jóvenes, que aun en la edad legal para trabajar, continúan estudiando, así como las repercusiones que esto puede llegar a tener sobre el significado que ellos atribuyen al trabajo.

Notas:

1. En el presente trabajo, vamos a tener en cuenta las tres dimensiones o variables más importantes y centrales del constructo del significado del trabajo, esto es, analizaremos los datos relacionados con la centralidad del trabajo como un rol de vida (medida absoluta), las normas sociales sobre el trabajo y los resultados valorados del trabajo en esta última dimensión, analizamos la valoración instrumental, expresiva y social del trabajo, ya que fueron las más altamente valoradas según los resultados obtenidos por Claes, *et al.* (1984) y por el estudio general de MOW (1987).

2. No se realizaron comparaciones diferenciales en función del sexo ni del estatus de empleo de los sujetos.

3. Este estudio se sitúa en el marco de una investigación más global sobre «Transición laboral del joven», en donde, además de significado del trabajo, se estudian aspectos referentes a: *work involvement* (Sancerni, M. D. *et al.*, 1987), búsqueda de empleo (Osca, A. *et al.*, 1987), madurez vocacional (Osca, A. *et al.*, 1988), atribuciones causales del desempleo (Palaci, F. J. *et al.*, 1988), autoestima (Hontangas, P. *et al.*, 1988), bienestar psicológico (Moret, D. *et al.*, 1988), tiempo libre (Calvo, M. *et al.*, 1988) y *locus* de control (Martínez, J. C. *et al.*, 1988). Este proyecto es un programa de investigación que pretende clarificar los aspectos psicosociales relevantes en los procesos de transición laboral de los jóvenes con una metodología longitudinal.

Referencias

- Banks, M. (1987): Consecuencias Psicológicas del Desempleo Juvenil. En J. M. Peiró, y D. Moret (Dir.): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*, Nau Llibres, 157-176.
- Blood, M. J. (1969): Work Values and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459.
- Calvo, M.; Palaci, F. J.; Sancerni, M. D., y Peiró, J. M. (1988): *Tiempo libre e incorporación al mercado de trabajo: Un estudio longitudinal*, Comunicación presentada al II Congreso de Psicología Social y Sociedad de Bienestar, Alicante.
- Claes, R. (1987): La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes. En J. M. Peiró, y D. Moret (Dir.): *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*, Nau Llibres, 81-100.
- Claes, R.; Coetsier, P.; Ruiz Quintanilla, A.; Wilpert, A.; Andriessen, J. H. T. H.; Drenth, P. J. D., y Van Der Kooy, R. N. (1984): Meaning of Working: A Comparison between Flanders, Germany and the Netherlands, *Work and Organizational Psychology: European Perspectives*, A. M. Koopman-Iwema and R. A. Roe (eds.), Nederlands Instituut van Psychologen, Amsterdam Swets & Zeitlinger B.V., Lisse.
- Hontangas, P.; Moret, D.; Peiró, J. M., y Balaguer, I. (1988): *Autoestima, estatus ocupacional y diferencias sexuales: Un estudio longitudinal de los jóvenes en su transición al mercado laboral*, Comunicación presentada al II Congreso de Psicología Social y Sociedad del Bienestar, Alicante.
- Jans, N. A. (1985): Organizational Factors and Work Involvement, *Organizational Behavior and Human Performance*, 35, 382-396.
- Lodahl, T. M., y Kejner, M. (1965): The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Moret, D.; Hontangas, P.; Peiró, J. M., y Sancerni, M. D. (1988): *Bienestar psicológico, estatus ocupacional y diferencias sexuales. Un estudio longitudinal de los jóvenes*.

- nes en su transición al mercado laboral, Comunicación presentada al II Congreso de Psicología Social y Sociedad del Bienestar, Alicante.
- Mortimer, J. T., y Lorence, J. (1979): Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study, *AJS* 84, 6.
- MOW International Research Team (1981): The Meaning of Working. En G. Douglas y K. Weiermair (eds.): *Management under Differing Value Systems: Political, Social and Economic Perspectives in Changing World*, Berlin-New York, Walter de Gruyter & Co.
- MOW International Research Team (1987): *The Meaning of Working*, Academic Press.
- Palaci, F. J.; Calvo, M.; Peiró, J. M., y Sancerni, M. D. (1988): *Estatus de empleo y atribuciones causales: Un estudio longitudinal*, Comunicación presentada al III Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Madrid.
- Peiró, J. M. (1983): *Psicología de la Organización*, Madrid, UNED.
- Peiró, J. M. (1986): *Desempleo juvenil y socialización laboral*, Comunicación presentada al Simposio Internacional sobre Juventud, Trabajo y Desempleo, Toledo.
- Peiró, J. M.; Carpintero, H., y Del Barrio, M. V. (1983): Monografías del Departamento de Psicología, *Conductas, actitudes y valores en la juventud*, Valencia, General de la Universidad de Valencia.
- Rabinowitz, S., y Hall, D. T. (1977): Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Ruiz Quintanilla, S. A. (1987): El valor del trabajo y las nuevas tecnologías. En J. M. Peiró y D. Moret (Dir.): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*, 137-156, Nau Llibres.
- Salanova, M.; Calvo, M.; Sancerni, M. D., y González, V. (1987): Significado del trabajo para los jóvenes: Adaptación del cuestionario «Meaning of Working» (MOW, 1981-1987), Madrid, Póster presentado al II Congreso de Evaluación Psicológica.
- Sancerni, M. D. (1987): *La implicación para el trabajo (Work Involvement) en el contexto de la socialización laboral de los jóvenes: Adaptación del cuestionario de Stafford, E. M., Banks, M. H., y Jackson, P. (1979)*, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, Universitat de Valencia.
- Tazelaar, T. (1986): Ética del trabajo, desempleo juvenil e incongruencia mental, Comunicación presentada al Simposio Internacional sobre Juventud, Trabajo y Desempleo, Toledo.
- Torregrosa, J. R. (1986): *Actitudes de los jóvenes ante el trabajo: Una interpretación desde datos de encuesta*, Comunicación presentada al Simposio Internacional sobre Juventud, Trabajo y Desempleo, Toledo.
- Warr, P. (1984): Work and Unemployment. En J. P. Drenth et al (eds.): *Handbook of Work and Organizational Psychology*, New York, Wiley, 413-442.
- Warr, P.; Cook, J. D., y Wall, T. D. (1979): Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being, *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wilpert, B., y Ruiz Quintanilla, S. A. (1984): Work Related Values of the Young. Documento interno de trabajo WOSY, diciembre.
- Wollack, S.; Goodale, J. G.; Wisting, J. P., y Smith, P. C. (1971): Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- WOSY-International Research Team (1989): Young Socialization of Work, *Papeles del Psicólogo*, 39-40.