

# El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral

M. D. SANCERNI, J. M. PEIRÓ, V. GONZÁLEZ-ROMÁ y  
J. L. MELIÁ

Universidad de Valencia



## Resumen

*Este artículo presenta un estudio longitudinal del compromiso con el trabajo en relación con el status de empleo y el sexo de los individuos.*

*La muestra estuvo compuesta por 355 jóvenes que en el tiempo 1 estaban estudiando Formación Profesional 1.º-2.º curso, y un año después (tiempo 2) fueron divididos en cuatro grupos: empleados, desempleados, «desempleados encubiertos» (en la escuela pero con una clara propensión a abandonarla para ir a trabajar) y estudiantes comprometidos.*

*Los resultados muestran que el compromiso con el trabajo incrementa significativamente del tiempo 1 al tiempo 2. Estos incrementos son más altos en las mujeres que en los varones. No se encontró un efecto predisposicional del compromiso con el trabajo sobre el status de empleo estudiado en el tiempo 2, no se encontraron cambios significativos del compromiso con el trabajo en función de las transiciones experimentadas por los jóvenes. Sin embargo, cuando se considera el sexo, los efectos de las transiciones son estadísticamente significativas. Estos resultados muestran la fuerte influencia del sexo en los cambios en compromiso con el trabajo durante las transiciones que tienen lugar después de terminar Formación Profesional 1, transiciones que pueden ser consideradas como un «período crítico» en la socialización laboral.*

## Abstract

*This article presents a longitudinal study on Work Involvement related with employment status and sex of the subjects.*

*The sample was composed by 355 youngsters that in time 1 were at Vocational Training School and a year after (time 2) were divided into 4 different groups: employed, unemployed, «cover unemployed» (at school but with clear propensity to leave for a job) and committed students.*

*Results show that Work Involvement increases significantly from time 1 to time 2. Those increases are higher in women than in men. There is no predisposing effects of Work Involvement on employment status reached in time 2 nor significant changes of Work Involvement as a function of transitions experienced by youngsters. However, when sex is considered, the transition effects are near statistic significance. That results show the strong influence of sex on changes in Work Involvement during transitions after Vocational Training that can be considered as a «critical period» of work socialization.*

## 1. DELIMITACION CONCEPTUAL Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTION

El compromiso con el trabajo se considera habitualmente en la literatura sobre el tema como «una actitud hacia el trabajo que se desarrolla a lo largo del proceso de socialización». Cabe definir, a su vez, la socialización como «el conjunto de procesos por los que los jóvenes aprenden valores, normas, patrones de comportamiento y modos de percibir la realidad dentro de la sociedad» (Coetsier y Claes, 1987). Estos procesos se dan a lo largo de toda la vida de las personas y es posible distinguir diversas etapas en función de las transiciones que se tengan o hayan tenido. En el marco de nuestra problemática, vamos a centrarnos en el concepto de socialización laboral, que puede ser definido como «el proceso de cambios cualitativos y cuantitativos que ocurren en una persona en y 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, 1987). En este proceso se distinguen dos etapas: la *socialización para el trabajo* (ocurrida antes de que el individuo se incorpore al mundo laboral) y la *socialización en el trabajo* (el proceso por el cual los individuos aprenden los valores, las normas y patrones de conducta necesarias para actuar en la organización laboral una vez incorporados a ella).

En este trabajo nos vamos a centrar en el estudio de la socialización para el trabajo y más concretamente en el estudio del compromiso con el trabajo durante el proceso de transición de la escuela al trabajo, es decir, los cambios que tienen lugar en aquellos individuos que dejan la escuela para encontrar su primer empleo.

El compromiso con el trabajo («Work Involvement») es un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos desde que Allport (1943) lo definiera como «el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto-respeto, autonomía y autoimagen». La delimitación propiamente dicha del concepto tiene lugar en 1965, cuando Lodahl y Kejner lo definieron como «el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima», al tiempo que construyeron una escala para medirlo. A partir de aquí, la multiplicidad de términos y definiciones aumentó considerablemente, en cierta manera debido a la ambigüedad suscitada por dicha escala, en la que se incluyen items que miden, además de compromiso con el trabajo, motivación intrínseca para el trabajo. Será Warr et al. (1979), quienes aclaren el concepto de Work Involvement, separándolo del de motivación intrínseca: «el compromiso con el trabajo queda pues delimitado como la medida en que una persona se implica en su trabajo» (trabajo entendido más como empleo remunerado en general, en el amplio sentido de la palabra, que como empleo concreto), mientras que la motivación intrínseca se define como «el grado en que el desempeño de un empleo específico motiva al individuo, por las características de las propias actividades o tareas». A partir de este momento, otros autores van a proponer conceptos cada vez más específicos. Así, Kanungo (1982) propone que el compromiso con el trabajo sería «un estado

cognitivo de identificación psicológica con el trabajo», distinguiendo que habría dos estados: identificación con el trabajo en general (Work Involvement) e identificación con un empleo concreto (Job Involvement). En esta misma línea se sitúa el trabajo de Jans (1985), quien diferencia tres conceptos de compromiso (involvement) laboral: el compromiso con el trabajo (Work Involvement), el compromiso con el empleo (Job Involvement) y el compromiso con la especialización dentro del empleo (Specialization Involvement).

Así pues, se observa una evolución de este constructo desde la primera y ambigua delimitación de Lodahl y Kejner (1965) hasta los conceptos mucho más específicos formulados más recientemente. En cada paso, dicha evolución conceptual ha ido acompañada de un paralelo desarrollo de escalas para su medición. Una revisión más extensa de esta temática se encuentra en Sancerni (1987).

En la investigación empírica del compromiso con el trabajo en el marco de la socialización laboral, cabe distinguir dos grandes grupos en función de su metodología: los estudios transversales y los longitudinales.

Entre los primeros (los estudios transversales), Stafford, Banks y Jackson (1978) estudiaron el compromiso con el trabajo en relación con el status de empleo y el sexo. Obtuvieron diferencias significativas en el compromiso con el trabajo en función del status de empleo, en el sentido de que los empleados tenían niveles más altos de compromiso con el trabajo. Al introducir el sexo, la relación no fue significativa, pero se observó que los varones, tanto empleados como desempleados, tenían una puntuación en la escala de compromiso con el trabajo superior a las mujeres.

Los mismos autores (1980) con la misma muestra, investigaron los factores que pueden acentuar o moderar el riesgo de desempleo para grupos de personas poco cualificadas. Encontraron relación entre el compromiso con el trabajo y el status de empleo los cuales actúan conjuntamente sobre otra variable: el bienestar psicológico. En este mismo sentido, Ullah, Banks y Warr (1985) con una amplia muestra de 1.150 jóvenes desempleados de ambos sexos, obtuvieron una correlación positiva y significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso con el trabajo, y una correlación negativa entre el compromiso con el trabajo y la orientación y duración del paro.

Entre los estudios longitudinales, Warr, Jackson y Banks (1982) utilizaron dos cohortes de jóvenes en dos períodos de tiempo, considerando el sexo y la historia laboral como variables antecedentes. Obtuvieron que la relación entre el compromiso con el trabajo y el sexo está modulada por la duración del paro; asimismo obtuvieron una correlación significativa entre el compromiso con el trabajo y la orientación y la duración del paro.

En el trabajo de Warr (1982) con una muestra de 647 empleados, se tuvo en cuenta el status de empleo, obteniendo que la gente con un nivel más alto de compromiso con el trabajo está más «dolida» con el desempleo.

Por último, dos estudios, uno de Warr, Banks et al. (1982-83), realizado durante tres tiempos con una muestra de sujetos de baja cualificación laboral, y otro de Jackson, Stafford, Banks y Warr (1983), que contó con una muestra de dos cohortes de jóvenes de 16 años (un total de 647 sujetos de ambos sexos) durante cuatro momentos, relacionaron el compromiso con el trabajo con el status de empleo y encontraron que el compromiso

con el trabajo modula la asociación entre ser parado y tener un bajo bienestar psicológico, de la siguiente manera: el cambio de status de empleo tiene un efecto en el bienestar psicológico, el cual está en función del compromiso con el trabajo. Además, los sujetos con un nivel de compromiso con el trabajo alto, están probablemente más afectados por los cambios en el status de empleo.

En este artículo vamos a estudiar los cambios que pueden ocurrir en el compromiso con el trabajo en la transición que se produce en los jóvenes al pasar del sistema educativo al mercado laboral, pudiendo observarse distintas situaciones posibles (escuela-trabajo, escuela-desempleo, escuela-escuela). Nos centramos en estas transiciones porque son situaciones de cambio importantes, en las cuales podremos observar que aunque el compromiso con el trabajo puede considerarse como una actitud hacia el trabajo relativamente estable, puede modificarse con las primeras experiencias de trabajo, como ya señalaron Stafford y Jackson (1980).

## 2. METODOLOGIA

### a) Muestra

La muestra utilizada inicialmente (2.º trimestre de 1986), denominado tiempo 1 [T 1], estuvo compuesta por estudiantes de Formación Profesional de Primer Ciclo, 2.º curso (de las especialidades: administrativo y comercial; electricidad; y electrónica) de Institutos de Formación Profesional de la Comarca de L'Horta Sud de Valencia y un grupo de estudiantes de Bachillerato General Experimental de un Centro no estatal. Fueron un total de 431 estudiantes, de los cuales un 68,2 % eran varones y el 31,8 % restante, mujeres. La media de edad era de 17,2 años (oscilando entre los 15 y los 22 años).

Once meses después (2.º trimestre de 1987), en el llamado tiempo 2 [T 2], los sujetos fueron entrevistados de nuevo, quedando reducida la muestra a 355 sujetos; la pérdida de muestra fue, pues, de un 17,6 %. La composición por sexos de la muestra final, no sufrió apenas cambios, se mantuvo en un 69,8 % de varones y un 30,2 % de mujeres.

### b) Instrumentos

La escala de compromiso con el trabajo utilizada en este estudio es una adaptación de la escala de Stafford, Banks y Jackson (1979). Dicha escala está compuesta por 7 ítems a los que se responde a lo largo de un continuo que va desde «totalmente de acuerdo» a «totalmente en desacuerdo». La adaptación al castellano mostró una estructura monofactorial bajo la que aparece el constructo de compromiso con el trabajo de carácter unidimensional. La consistencia interna de la escala (medida a través del coeficiente alpha de Cronbach), resultó satisfactoria, siendo ésta de 0,72. Los resultados obtenidos con dicha escala se han descrito detalladamente en otro lugar y a él remitimos aquí (Sancerni, 1987; Sancerni, Osca, Salanova y Prieto, 1987).

Se recogieron además los datos demográficos de edad, sexo y status de empleo de los sujetos.

### c) Hipótesis

Tres son las hipótesis de trabajo que nos hemos planteado:

1. No existen diferencias significativas en el compromiso con el trabajo en función del sexo.

2. Existen diferencias significativas en el compromiso con el trabajo en función de las *transiciones* que se producen entre el tiempo 1 y el tiempo 2. Bajo esta hipótesis esperamos encontrar diferencias significativas en las siguientes direcciones: los desempleados disminuirán su grado de compromiso con el trabajo; los empleados lo incrementarán, y los estudiantes se mantendrán en el mismo nivel. Como puede observarse en la tabla 5, el grupo de estudiantes es muy numeroso y tiene sentido plantear la hipótesis de que en este grupo se encuentran dos subgrupos de jóvenes, aquellos que realmente desean finalizar sus estudios, que esperamos mantengan su nivel de compromiso con el trabajo, y aquellos que, si tuvieran oportunidad, se incorporarían al mercado laboral y dejarían los estudios, pero que ante la imposibilidad de hacerlo continúan estudiando. Estos jóvenes mostrarán niveles de compromiso con el trabajo similares a los desempleados, es decir, disminuirán su nivel de compromiso con el trabajo con el paso del tiempo.

3. Las diferencias significativas en el nivel de compromiso con el trabajo que se detectan en función de las transiciones que se producen en el tiempo 1 y tiempo 2, estarán moduladas por el sexo, aunque la literatura revisada no permite especificar la dirección de la influencia.

## 3. RESULTADOS

### a) Frecuencia de las transiciones ocurridas

Antes de entrar en el análisis de los resultados obtenidos tras poner a prueba las hipótesis que acabamos de plantear, resulta interesante considerar los datos obtenidos referidos a las transiciones que han tenido lugar entre los dos tiempos de recogida de datos y a la propensión hacia la transición al trabajo recogidos en el tiempo 1.

Los sujetos componentes de la muestra en la 2.<sup>a</sup> [T 2] se encontraban ya en la edad legal para incorporarse al mercado laboral, además de haber podido terminar un primer ciclo de Formación Profesional. Por ello, es interesante determinar su situación real en relación con los cambios producidos durante el período estudiado. Los patrones de transición aparecen en la tabla 1.

TABLA I  
*Patrones de transición*

De 1986	A 1987	Total	Varones	Mujeres
F.P.1 (2.º curso)	F.P.1 (2.º curso)	24,4 %	26 %	24 %
F.P.1 (2.º curso)	F.P.2 (1.º curso)	56,6 %	59 %	56 %
F.P.1 (2.º curso)	Desempleo	4,8 %	6 %	5 %
F.P.1 (2.º curso)	Trabajo	13,5 %	9 %	15 %

Complementa esta información una serie de datos obtenidos en la primera entrevista (junio, 1986) sobre la propensión hacia la transición. Al preguntarles si aceptarían un buen empleo o seguirían estudiando, el 65,3 % de los varones y el 63,5 % de las chicas contestaron que aceptarían un buen empleo. En este mismo sentido es interesante comparar las respuestas dadas a las preguntas de qué les gustaría hacer el año próximo y qué esperan hacer en función de su situación con lo que un año después ocurre realmente (tabla 2).

TABLA II  
*Propensión hacia la transición*

	1986		1987
	Qué les gustaría hacer	Qué esperan hacer	
Trabajar o buscar trabajo	15,3 %	15,3 %	Trabajando o sin empleo
Estudiar o trabajar a la vez	26,9 %	19,9 %	18,3 %
Seguir estudiando hasta encontrar empleo	12,1 %	12,3 %	Estudiando 81 %
Seguir estudiando hasta obtener un título	39,4 %	48,0 %	

Estos resultados muestran que ante la escasez y dificultades para encontrar un empleo, los jóvenes retrasan la transición de la escuela al trabajo, aún teniendo intención de llevarla a cabo. En ello influye que las primeras experiencias laborales suelen ser con trabajos poco cualificados, temporales, monótonos, o las propias experiencias de desempleo, lo cual connota negativamente la socialización laboral en esta fase crítica de incorporación al trabajo.

## b) Resultados del análisis transversal en el tiempo 1 y el tiempo 2

En primer lugar se presentan los estadísticos descriptivos y los análisis de varianza del compromiso con el trabajo en función del sexo de los individuos componentes de la muestra y del status de empleo con sus respectivas interacciones en los dos tiempos de que se compone nuestro estudio.

La tabla 3 muestra los estadísticos descriptivos del compromiso con el trabajo en los dos tiempos de encuesta en función del sexo y del status de empleo, status de empleo que abarca tres formas: empleados, desempleados y estudiantes, estando estos últimos divididos en dos subgrupos, estudiantes que se incorporarían al mercado laboral y estudiantes que desean seguir estudiando. Junto a estos estadísticos descriptivos, la tabla muestra, asimismo, el análisis de varianza realizado con las distintas variables utilizadas.

Como puede observarse en la tabla 3, no se encuentran diferencias significativas en compromiso con el trabajo ni debidas al sexo, ni al status de empleo, ni en la interacción de estas dos variables en el tiempo 1. En el tiempo 2 hemos obtenido diferencias significativas debidas al sexo, en el sentido de que las chicas tienen un nivel de compromiso con el trabajo más alto que los chicos ( $F = 4,35$ ;  $P < 0,4$ ).

TABLA III  
Resultados del análisis transversal

		Compromiso con el trabajo							
		Tiempo 1			Tiempo 2				
		N	Media	D.T.	N	Media	C.T.		
SEXO	Varones	234	3.64	0.67	234	3.67	0.54		
	Mujeres	118	3.59	0.61	118	3.73	0.55		
		F= 0.01 (P<.93)			F= 4.35* (P<.04)				
STATUS DE EMPLEO	Empleados	43	3.62	0.64	43	3.69	0.56		
	Desempleados	20	3.64	0.66	20	3.78	0.57		
	Estu- diantes	que trabajarían que seguirían estudiando	165	3.64	0.64	165	3.70	0.54	
			110	3.60	0.68	110	3.71	0.53	
		F= 0.48 (P<.69)			F= 0.37 (P<.77)				
	Empleados Desempleados		32	3.53	0.64	32	3.63	0.51	
			11	3.70	0.71	11	3.52	0.58	
SEXO Y STATUS	Varones	Estu- diantes	que trabajarían que seguirían estudiando	107	3.65	0.68	107	3.68	0.57
				72	3.69	0.68	72	3.77	0.47
	Mujeres	Empleadas Desempleadas		11	3.91	0.51	11	3.85	0.67
				9	3.57	0.63	9	4.11	0.36
	Estu- diantes	que trabajarían que seguirían estudiando	57	3.61	0.55	57	3.74	0.46	
			38	3.44	0.69	38	3.59	0.61	
		F= 1.95 (P<.12)			F= 3.45* (P<.02)				

El efecto principal del status no muestra diferencias significativas. Por último, la interacción sexo por status sí muestra diferencias significativas en el sentido siguiente: las chicas desempleadas tienen un nivel de compromiso con el trabajo significativamente más alto que todos los demás grupos, excepto en el caso de las chicas empleadas, que la diferencia es a favor de las desempleadas pero no significativa.

Una ordenación de los niveles de compromiso con el trabajo por grupos y las diferencias significativas existentes, se presenta en la gráfica 1.

### c) Resultados del análisis longitudinal

Una vez realizado el análisis transversal, llevamos a cabo el longitudinal, obteniendo los resultados que se presentan en la tabla 4.

El efecto principal del tiempo obtenido ( $F = 4,15$ ;  $P < 0,4$ ) apoya la idea expuesta anteriormente de que el compromiso con el trabajo puede cambiar en situaciones de transición importantes como es la de la escuela al trabajo, a pesar de ser una actitud hacia el trabajo relativamente estable.

El efecto principal del sexo no muestra diferencias significativas entre chicos y chicas, pero la interacción de primer orden sexo por tiempo ofrece resultados próximos a la significación ( $F = 3,33$ ;  $P < 0,7$ ), lo que apoya los datos obtenidos en el análisis transversal, en el sentido de que las chicas

GRÁFICA 1

Ordenación de los niveles de compromiso con el trabajo por grupos en el tiempo 2.

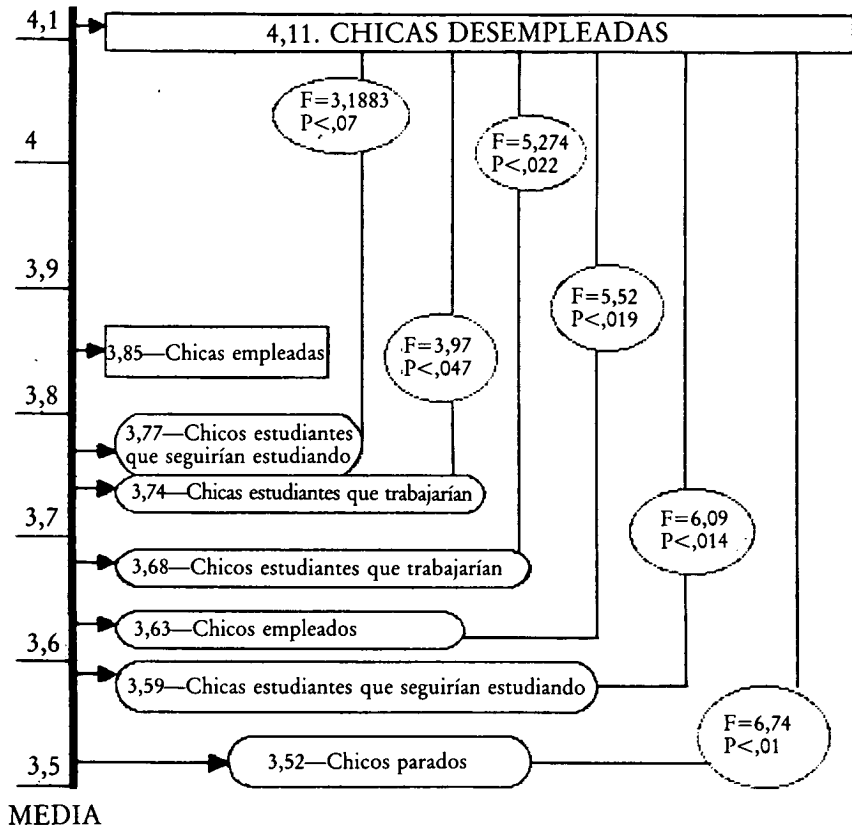


TABLA IV

Resultados del análisis longitudinal

	Compromiso con el trabajo estudio longitudinal	
	F	P
Sexo	1.012	0.315
Status de empleo	0.475	0.700
Tiempo	4.150	0.042*
Sexo * status de empleo	2.690	0.046*
Sexo * tiempo	3.332	0.069
Status de empleo * tiempo	0.340	0.797
Sexo * status de empleo * tiempo	2.143	0.095

han aumentado más su nivel de compromiso con el trabajo que los varones durante el período estudiado (gráfica 2).

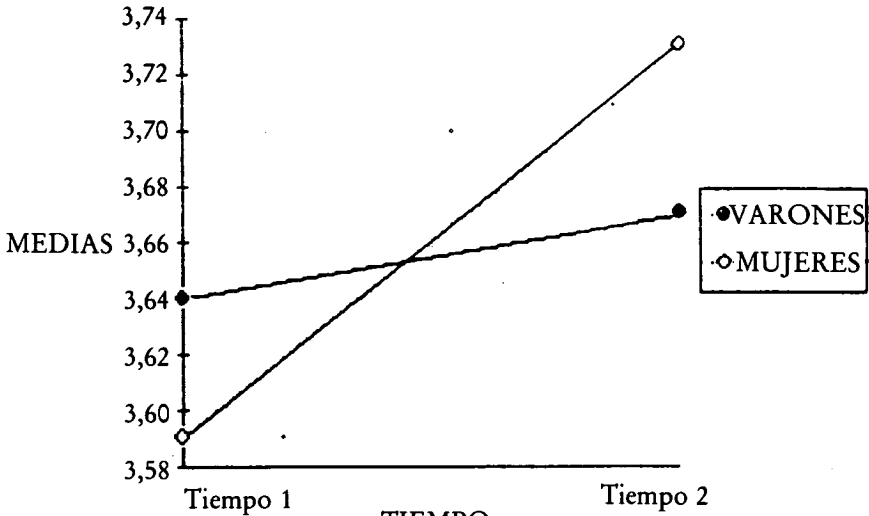
El efecto principal del status de empleo no muestra diferencias significativas, lo que viene a indicar que el compromiso con el trabajo en tiempo 1 no actúa como factor predisposicional en los componentes de la muestra que permita explicar su status de empleo en tiempo 2.

Es interesante considerar la interacción de primer orden sexo por status que muestra unas diferencias bastante claras entre varones y mujeres (gráfica 3).



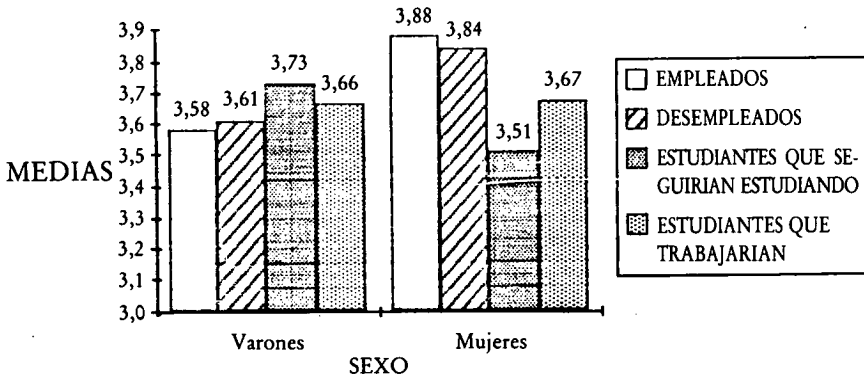
GRÁFICA 2

Compromiso con el trabajo en función del sexo. Estudio longitudinal.



GRÁFICA 3

Compromiso con el trabajo en función del status de empleo y del sexo.

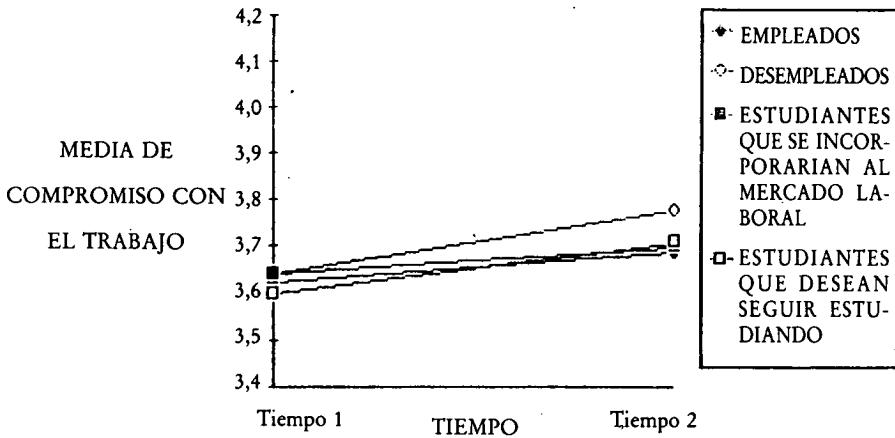


La interacción status por tiempo, que de ser significativa implicaría que las transiciones vividas afectan al nivel de compromiso con el trabajo, no mostró diferencias significativas (gráfica 4).

Por último, la interacción de segundo orden sexo por status por tiempo, está muy próxima a la significación ( $F = 2,14$ ;  $P < 0,9$ ). Observando las medias de cada grupo, podemos decir que los cambios de transición tienen efectos diferenciales por sexos. Así, los varones empleados elevan su compromiso con el trabajo, mientras que las mujeres lo disminuyen; los varones desempleados disminuyen su compromiso con el trabajo, mientras que las mujeres lo incrementan mucho; los varones estudiantes que trabajarían lo incrementan muy poco, mientras que las mujeres lo elevan en mayor medida; y, por último, los varones estudiantes que desean seguir estudiando, incrementan su compromiso con el trabajo, mientras que las mujeres lo elevan en mayor medida (gráfica 5).

GRÁFICA 4

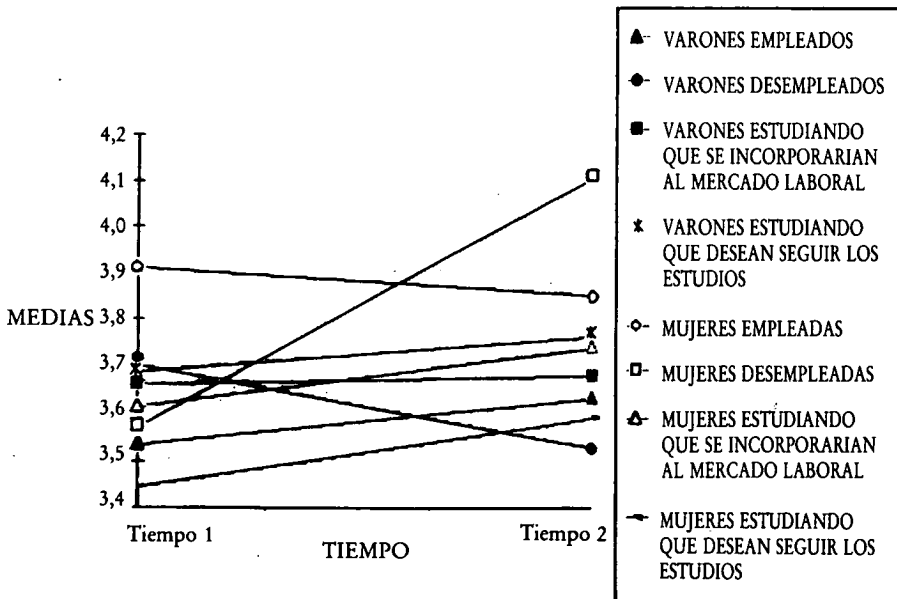
*Compromiso con el trabajo en función del status de empleo. Estudio longitudinal.*



Las pruebas post-hoc realizadas para analizar dicha interacción, muestran las diferencias siguientes: los varones desempleados disminuyen su compromiso con el trabajo mientras que las mujeres desempleadas muestran un incremento considerable ( $F = 2,55$ ;  $P < 0,8$ ). Las mujeres estudiantes que desean seguir estudiando aumentan más su compromiso con el trabajo que los varones en esta misma situación ( $F = 3,22$ ;  $P < 0,4$ ). No hay diferencias significativas debidas al sexo entre los empleados y entre los que están estudiando pero se incorporarían al trabajo. Entre los cuatro grupos de status de varones, no se encuentran diferencias significativas. En las mu-

GRÁFICA 5

*Compromiso con el trabajo en función del sexo y status de empleo. Estudio longitudinal.*



jeros, las desempleadas aumentan significativamente más que las estudiantes que desean seguir estudiando ( $F = 2,85$ ;  $P < 0,58$ ), y estas últimas muestran un aumento significativamente mayor que las empleadas, que disminuyen su nivel de compromiso con el trabajo ( $F = 3,38$ ;  $P < 0,3$ ). Las restantes combinaciones entre grupos de mujeres no resultaron significativas.

#### 4. DISCUSION

Los resultados presentados en este artículo se han derivado de la información obtenida en los dos momentos de entrevista que se llevaron a cabo, con la muestra arriba indicada en el segundo trimestre de 1986 y en el segundo trimestre de 1987.

Las conclusiones más importantes que se derivan de dicha información se orientan hacia cuatro aspectos de singular importancia.

En primer lugar, y con relación a la variable tiempo, el compromiso con el trabajo puede considerarse como una actitud hacia el trabajo relativamente estable, pero en los adolescentes estudiados se han detectado cambios significativos a lo largo del período estudiado. Cabe pensar que tales cambios puedan producirse en períodos de desarrollo y en situaciones críticas, como es la finalización de la escolarización obligatoria y la posible transición de la escuela al trabajo.

En relación a la *primera hipótesis*, en la que planteamos que no habría diferencias significativas en función del sexo, hemos obtenido confirmación tanto en el análisis del efecto principal sexo del estudio longitudinal como en el tiempo 1; no así, en el tiempo 2 en el que sí hemos obtenido diferencias significativas a favor de las mujeres.

La interacción sexo por tiempo (muy próxima a la significación) apunta a un desarrollo diferente del compromiso con el trabajo para varones y mujeres durante el período estudiado. Los varones en el tiempo 1 parten de un nivel más alto de compromiso con el trabajo, pero apenas aumentan durante el período estudiado. Las mujeres en el tiempo 1, por el contrario, parten de un nivel más bajo, pero muestran un fuerte incremento que las sitúa por encima de los varones en el tiempo 2.

En cuanto a la *segunda hipótesis*, según la cual esperábamos encontrar diferencias significativas en función de los patrones de transición, hemos de resaltar los siguientes aspectos: hemos constatado que no existen diferencias predisposicionales del compromiso con el trabajo sobre el status de empleo. Al estudiar el efecto principal del status de empleo en el análisis transversal y en el longitudinal, hemos comprobado que no existen diferencias en ningún caso, no se detecta pues un efecto predisposicional del compromiso con el trabajo sobre el status de empleo en el período y muestra estudiado.

Ante la pregunta de si los cambios afectan al compromiso con el trabajo según lo establecido por hipótesis (esperábamos encontrar diferencias en las direcciones siguientes: los desempleados disminuirán su grado de compromiso con el trabajo; los empleados lo incrementarán, los estudiantes que realmente desean finalizar sus estudios, mantendrán su nivel de compromiso con el trabajo, y aquellos que, si tuvieran oportunidad, se incorporarían al mercado laboral y dejarían los estudios, pero que ante la imposibilidad

de hacerlo continúan estudiando, mostrarán niveles de compromiso con el trabajo similares a los desempleados, es decir, disminuirán su nivel de compromiso), tenemos que concluir que no se ha confirmado esta hipótesis, los cambios en status no afectan significativamente al compromiso con el trabajo.

Por último, y con relación a la *tercera hipótesis*, el papel modulador del sexo, tanto en relación con el tiempo como en relación con el status de empleo, hace prever que esta variable puede contribuir a clarificar los posibles efectos de las transiciones sobre el compromiso con el trabajo.

La interacción sexo por tiempo por status, próxima a la significación, indica que hay una tendencia a que las transiciones sí afectan a los cambios en el compromiso con el trabajo, pero esas influencias son diferentes para cada sexo y en muchos casos, opuestas. Así, los que en el tiempo 2 están desempleados, si son varones, disminuyen su compromiso con el trabajo pero si son mujeres, lo aumentan considerablemente. Por su parte, los empleados en el tiempo 2, si son varones, aumentan ese compromiso; si son mujeres, lo disminuyen. Los estudiantes que desean seguir estudiando, si son varones, aumentan su compromiso con el trabajo; si son mujeres, lo aumentan en mayor medida. Por último, los estudiantes que desearían incorporarse al mercado laboral, si son varones, se mantienen prácticamente en el mismo nivel; si son mujeres, lo aumentan considerablemente.

Queremos señalar la importancia de los datos resultantes al considerar dos subgrupos de estudiantes: aquellos que siguen estudiando pero que abandonarían ante la posibilidad (en realidad cabe considerarlos como desempleados encubiertos) de un empleo, muestran tendencias muy similares a los desempleados. Estos resultados adquieren singular importancia porque sirven de gran ayuda en el asesoramiento al joven, sea chico o chica, desempleado o desempleado en relación con sus actitudes hacia el trabajo. La información y la orientación que se pueda dar en esta circunstancia al joven deberá tener en cuenta los datos aquí presentados.

En nuestro intento por descubrir la influencia del compromiso con el trabajo en los patrones que se desarrollan desde que los jóvenes salen de la escuela y se ponen a trabajar, hemos visto la consideración especial que requiere la experiencia del desempleo, y las características personales de estos individuos.

## Referencias

- ALLPORT, G. W. (1943). The ego in Contemporary Psychology. *Psychological Review* 50, 451-476.
- COETSIER, P., y CLAES, R. (1984). Proposal for a Study of the Socialization of Youth to Work. *Mimeo*.
- JACKSON, P. R.; STAFFORD, E. M.; BANKS, M. H., y WARR, P. B. (1983). Unemployment and Psychological Distress in Young People. The moderating Role of Employment Commitment. *Journal of Applied Psychology* 68, 525-535.
- JANS, N. A. (1985). Organizational Factors and Work Involvement. *Organizational Behavior and Human Performance* 35, 382-396.
- KANUNGO, R. N. (1982). Measurements of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology* 67, 341-349.
- LODAHL, T. M., y KEJNER, M. (1965). The definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology* 49, 24-33.
- PEIRO, J. M. (1986). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. *Simposio Internacional sobre Juventud, Trabajo y Desempleo*. Toledo.

- PEIRO, J. M.; OSCA, A.; SANCERNI, M. D., y GONZÁLEZ-ROMA, V. (1987). El proceso de socialización laboral de los jóvenes: un estudio longitudinal de la transición de la escuela al trabajo. *II Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- 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*. Valencia, 1987.
- SANCERNI, M. D.; OSCA, A.; SALANOVA, M., y PRIETO, F. (1987). Adaptación del cuestionario sobre «Work Involvement» (Implicación para el trabajo) de Stafford, Banks y Jackson (1979). *II Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- STAFFORD, E. M.; BANKS, M. H., y JACKSON, P. R. (1979). Young People Starting Work: First Survey of Leeds 1978 School Leavers. *Memo 355, MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit*. University of Sheffield.
- STAFFORD, E. M.; JACKSON, P. R., y BANKS, M. H. (1980). Employment, Work Involvement and Mental Health in Less Qualified Young People. *Journal of Occupational Psychology* 53, 291-304.
- ULLAH, P., y BANKS, M. H. (1985). Youth Unemployment and Labour Market Withdrawal. *Journal of Economic Psychology* 6, 51-64.
- ULLAH, P.; BANKS, M. H., y WARR, P. B. (1985). Social Support, Social Pressures and Psychological Distress during Unemployment. *Psychological Medicine* 15, 283-295.
- WARR, P. B. (1982). A National Study of Now-Financial Employment Commitment. *Journal of Occupational Psychology* 55, 297-312.
- WARR, P. B.; BANKS, M. H., y ULLAH, P. (1985). The Experience of Unemployment among Black and White urban Teenagers. *British Journal of Psychology* 76, 75-87.
- WARR, P. B.; 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.
- WARR, P. B.; JACKSON, P., y BANKS, M. H. (1982). Duration of Unemployment and Psychological Well-Being in Young men and Women. *Current Psychological Research* 2, 207-214.