



Artículo

Diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo: el trabajo como derecho y como obligación

Gender differences in normative orientation towards work: as a right and a duty

ANTONIA CALVO SALGUERO
M.^a DEL CARMEN AGUILAR LUZÓN
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA MARTÍNEZ

Dpto. de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento
Universidad de Granada, España

Fecha de recepción: 29-04-2004

Fecha de Aceptación: 10-09-2004

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue comprobar si existían diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo, y asimismo, analizar la incidencia de la variable nivel ocupacional, como uno de los factores fundamentales que puede determinar las valoraciones de las orientaciones normativas hacia el trabajo. Para ello, se seleccionó una muestra compuesta por 267 trabajadores (128 hombres y 139 mujeres) de tres puestos de trabajo diferentes. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la inexistencia de diferencias significativas en función del sexo tanto en la orientación normativa hacia el trabajo como derecho, como en la orientación normativa hacia el trabajo como obligación. No obstante, se han encontrado diferencias significativas en función del nivel ocupacional, de tal manera que, los trabajadores/as que desempeñan puestos de trabajo de menor nivel ocupacional presentan una mayor valoración del trabajo como obligación, que aquellos que desempeñan puestos de trabajo de mayor nivel ocupacional.

ABSTRACT

The main aim of this study was to verify if any gender differences exist in normative orientation towards work. Likewise, we analyzed the impact of the occupational level on the evaluations of normative orientations towards work. A sample of 267 workers -128 males and 139 females- was chosen from three different jobs. Results reveal that there were no significant gender differences in normative orientation towards work as a right nor in normative

orientation towards work as a obligation. Nevertheless, significant differences were found with regard to occupational level, in such a way that workers who held jobs with a lower occupational level showed a higher evaluation of work as an obligation than those who held jobs with a higher occupational level.

PALABRAS CLAVE

Diferencias en función del sexo, Normas sociales sobre el trabajo, Socialización al rol del género, Socialización ocupacional.

KEY WORDS

Gender Differences, Normative Orientation towards Work, Gender Role Socialization, Occupational Socialization.

INTRODUCCIÓN

El análisis de la orientación normativa hacia el trabajo puede realizarse desde una doble perspectiva: la social y la individual. Desde una perspectiva social, la orientación normativa hacia el trabajo hace referencia al conjunto de normas o creencias en torno al trabajo, generadas por la socie-

dad en un momento histórico determinado, en el que se reflejan los valores culturales compartidos. Estas normas hacia el trabajo se derivan del contrato social que se establece entre individuo y sociedad, sobre lo que la persona cree que debe dar y recibir, no sólo en relación con el trabajo, sino con la vida en sociedad en general, ya que estas pueden incluir otros aspectos como el

tiempo libre, el sistema educativo, la comunidad, la familia, etc.

Ruiz Quintanilla y Wilpert (1988) señalan que las normas sociales son necesidades y expectativas desarrolladas por la sociedad que proporcionan al individuo un marco de referencia evaluativo. Uno de los aspectos que caracterizan las normas sociales es que prescriben el comportamiento social en términos de lo que “se debe” y “no se debe hacer”. Por ello, se puede afirmar que las normas sociales vienen conformadas por el conjunto de obligaciones y expectativas que regulan la conducta social o forma de proceder.

Desde la perspectiva individual, la orientación normativa o normas sociales hacia el trabajo hace referencia a la forma en que cada persona interpreta lo que la sociedad a la que pertenece considera apropiado respecto al trabajo, en un momento histórico determinado. Ruiz Quintanilla y Wilpert (op. cit) asumen que la manera en que las personas construyen sus creencias y expectativas relacionadas con el trabajo, dando a este su particular significado subjetivo, es un resultado de su desarrollo evolutivo, de la interacción de los procesos relacionados con la experiencia laboral y las características personales, así como de las influencias recibidas por las normas sociales y culturales propias del ambiente social en el que se desenvuelve.

Desde una perspectiva psicosocial, la orientación normativa hacia el trabajo ha sido abordada, fundamentalmente, desde el estudio de las cogniciones y orientaciones valorativas asociadas al trabajo y, más concretamente, desde la línea de investigación centrada en el análisis de las actitudes y valores hacia el trabajo. En este sentido,

algunos autores como los del equipo MOW (1987), consideran necesario incluir el carácter normativo y evaluativo que el trabajo tiene en la sociedad, en el estudio del significado del trabajo, entendiendo éste como el conjunto de actitudes, creencias y valores hacia el trabajo que los individuos y grupos sociales van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo (Salanova, Prieto y Peiró, 1993).

Se han estudiado fundamentalmente dos grupos de normas: la orientación normativa hacia el trabajo como una obligación y la orientación normativa hacia el trabajo como un derecho. La primera orientación hace referencia a las obligaciones o deberes del individuo hacia sus empleadores y hacia la sociedad. Se caracteriza por la internalización de normas de obligación o de responsabilidad personal y moral, así como por conllevar un compromiso social o institucional. Esta orientación se ha asociado con la ética protestante del trabajo desde que Weber (1964) en sus escritos sobre el origen del capitalismo y la concepción del trabajo desde la ética protestante, pusiera de manifiesto la concepción normativa del trabajo como una obligación o deber de la persona respecto a la sociedad. Desde esta perspectiva, el trabajo representa un importante papel en el buen funcionamiento de la sociedad, por lo que adquiere una gran importancia independientemente de su naturaleza, incluso si es poco interesante, monótono o indigno. Se enfatizan los aspectos positivos del hecho de trabajar en detrimento del hecho de no trabajar, que se considera como algo negativo. Asimismo, se mantiene la creencia de que todos los individuos deben velar por su seguridad futura a través del ahorro (MOW, 1987).

La orientación normativa hacia el trabajo como derecho incluye un conjunto de creencias que reflejan las afirmaciones sociales que tienen que ver con los derechos de los individuos en el contexto del trabajo y la obligación de la sociedad hacia el individuo de proporcionarle un trabajo. Se enfatiza el desarrollo individual y las necesidades de autorrealización, aunque también se incluyen otras áreas no relacionadas con el trabajo como la familia o el tiempo libre. Desde esta perspectiva, se considera que todos los individuos tienen derecho, no solo a un puesto de trabajo, sino a que éste sea interesante y significativo y a que le proporcione la oportunidad de aprender cosas nuevas y de tomar decisiones relativas a su trabajo (MOW, op. cit.).

La adherencia a ambas normas puede darse en una misma persona. Esto es, una misma persona puede estar de acuerdo con la consideración del trabajo como un derecho que tiene en el contexto social en el que vive y como una obligación o deber para con dicha sociedad. Por tanto, estas orientaciones normativas no constituyen un constructo unidimensional y bipolar, sino que se trata de dimensiones independientes. Creer que el trabajo es un derecho del individuo en sociedad no implica que se crea que el trabajo no es una obligación del individuo para con la sociedad, ni viceversa. El carácter independiente de ambas dimensiones ha sido puesto de manifiesto en diversos estudios (MOW, 1987; Salanova, 1991; Salanova, Calvo, Sancerni y González, 1987; Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos, 1993). Más concretamente, en el estudio llevado a cabo por el equipo MOW (op. cit.) con una muestra transcultural se obtuvo, en siete de

los ocho países que se incluyeron en el estudio, una estructura empírica bifactorial a partir de una serie de creencias y afirmaciones respecto a la justicia relativa al trabajo como derecho y como obligación. De los análisis de componentes principales realizados emergieron dos dimensiones o factores principales. En uno de los factores saturaban las afirmaciones que comprenden la dimensión normativa hacia el trabajo como derecho (si las habilidades de un trabajador se quedan anticuadas, el empresario debe ser responsable de darle formación adecuada para ejecutar su trabajo sin problemas; los jefes deberían consultar con los trabajadores antes de decidir cualquier cambio en la forma de trabajar; todas las personas en nuestra sociedad deben tener derecho a un trabajo interesante y con significado; se debe dar trabajo a todas las personas que deseen trabajar), y en el otro factor, saturaban las relacionadas con la dimensión de obligación (el deber de todo ciudadano responsable es contribuir a la sociedad con su trabajo; en nuestra sociedad, las personas deberían dedicar una gran parte de sus ingresos a asegurar su futuro; un trabajador debería dar importancia a su trabajo aunque fuera aburrido, desagradable o rutinario).

Ambas normas sociales hacia el trabajo pueden integrarse en las teorías del intercambio social. En estas teorías, los conceptos de reciprocidad y equilibrio de las obligaciones o deberes y los derechos o ventajas de una de las partes son factores condicionales para la realización de obligaciones o deberes de la otra parte (Blau, 1964). En consonancia con estas teorías, los autores del estudio MOW sugieren que los individuos deben desarrollar un sistema de creencias en el que se dé un equilibrio adecuado entre sus obligaciones y dere-

chos en el contexto laboral, ya que de lo contrario pueden creer que el contrato psicológico no es equitativo provocando sentimientos de injusticia, desencanto y frustración. Asimismo, en algunos estudios como los de Coyle-Shapiro y Kessler (1998; 2000), Robinson (1996), Robinson y Morrison (1995), Turnley y Feldman (1998) se pone de manifiesto el importante papel que juegan los conceptos de reciprocidad y equilibrio de deberes y derechos en las relaciones de intercambio que se establecen entre los individuos y las organizaciones. En este sentido, se demuestra como los individuos reducen o incrementan su contribución a la organización con vistas a lograr una reciprocidad y equilibrio adecuado o equitativo en las relaciones de intercambio. Desde esta perspectiva, el trabajo es concebido como un intercambio recíproco entre individuo y sociedad, constituyendo ambas normas sociales hacia el trabajo dos facetas del concepto de reciprocidad (Backer, Jacobs y Tickle-Degmen, 2003). No obstante, también existen investigaciones en las que se indican diferencias individuales en la importancia concedida a la reciprocidad en las relaciones de intercambio y en el grado de capacidad para aceptar una relación de intercambio desigual o no equitativa (Coyle-Shapiro y Kessler, 1998; 2000; Coyle-Shapiro y Neuman, 2004; Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986; Witt, 1991a; 1991b; 1992; Witt y Wilson, 1990).

Las normas sociales que conforman estas dos orientaciones valorativas del trabajo son aprendidas a lo largo del proceso de socialización a través de la interacción social, en el seno de la familia, la escuela, el trabajo y otras instituciones sociales, dando lugar a diferencias en las valoraciones que los individuos realizan de ambos

tipos de creencias. Aunque las investigaciones que han analizado los factores que inciden de forma fundamental en la generación de estas diferencias, se han centrado sobre todo en la orientación normativa hacia el trabajo como una obligación, variables tales como el sexo, la edad, el nivel educativo, el nivel o grupo ocupacional, el patrón de conducta tipo A, orientación hacia el trabajo – ocio, entre otras, se han identificado como factores importantes a tener en cuenta a la hora de explicar las posibles diferencias individuales respecto a la valoración de ambas orientaciones (Aldag y Brief, 1975; Claes et al., 1984; Feather, 1982; Furham, 1990; Gadourek, 1982; García y Berrios, 1999; Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001; García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto, 1997; MOW, 1987; Mudrack, 1997; Ray, 1970; Rosseel, 1985; Robison, Kratz y Rosseau, 1994; Smir y Harpaz, 2002; Salanova, Osa, Peiró, Prieto y Sancerni, 1991; Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos, 1993; Van der Velde, Feij y Van-Emmerik, 1998).

En relación con la variable sexo, son muy pocos los estudios que han centrado su atención en analizar las diferencias entre hombres y mujeres. En esta línea, cabe destacar los estudios realizados por Feather (1982) y el equipo MOW (op. cit.). Feather encontró diferencias significativas en función del sexo, siendo los varones los que manifiestan mayor orientación hacia el trabajo como obligación que las mujeres. Por su parte, el equipo MOW lleva a cabo un estudio transcultural en ocho países (Bélgica, Holanda, EEUU, Gran Bretaña, Yugoslavia, Alemania, Japón, Israel) obteniendo un patrón general de resultados en el que se pone también de manifiesto que la orientación del trabajo como obligación

es más valorada entre los hombres que entre las mujeres (excepto en Gran Bretaña y Yugoslavia, donde el sexo no mostró relación con la orientación de obligación). Además, en cuatro de los países (Bélgica, Holanda, EEUU y Yugoslavia) las mujeres muestran una ligera pero más alta orientación hacia el trabajo como derecho que los hombres, no existiendo diferencias de sexo respecto a esta orientación en los otros cuatro países. La incidencia del sexo se manifestó de forma más pronunciada y general en los países con una orientación hacia el trabajo como obligación que con una orientación como derecho. El que, en seis de los ocho países, los hombres tengan una mayor orientación hacia el trabajo como obligación, mientras que las mujeres presenten una mayor orientación hacia el trabajo como derecho, es interpretado por los autores como un resultado de la diferente socialización al rol del sexo (género) experimentado por hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, se afirma que los hombres han sido socializados para que su rol fundamental en la vida sea el de trabajador y sustentador económico de la familia, mientras que las mujeres han sido educadas para que sus roles principales sean el de esposa y madre, por lo que cabe esperar que los hombres valoren más el trabajo como una obligación, mientras que las mujeres lo valoren más como un derecho a conseguir. Sin embargo, los autores del MOW (op. cit.) señalan que estas diferencias están cambiando y pueden seguir cambiando, si las mujeres logran una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Frente a los resultados encontrados en estos estudios, Furham (1990) indica que las relaciones entre sexo y "ética protestante del trabajo" no están claras, ya que los

resultados de los estudios realizados son contradictorios, por lo que señala que es posible que no existan diferencias significativas entre hombres y mujeres en sus creencias normativas hacia la ética protestante del trabajo y que, de haberlas, la variable "sexo" no explique dichas diferencias. En relación con la propuesta de Furham (op. cit.), algunos autores como Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni (1991) y Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (1993) no encontraron diferencias significativas en función del sexo en muestras de jóvenes recién incorporados al mundo laboral. Estos autores apuntan que quizás las diferencias obtenidas en otros estudios respecto al grado de acuerdo en esta orientación normativa, se deban más a la influencia de otras variables no controladas como, por ejemplo, el grupo ocupacional, que al sexo. Esta interpretación se sitúa en la misma línea explicativa de las diferencias de sexo en actitudes y valores del trabajo, enunciada desde la teoría de la socialización ocupacional y, más específicamente, desde la teoría de la localización diferencial en el mercado laboral en función del sexo.

Según estas teorías, dichas diferencias se deben al distinto proceso de socialización que ambos sexos reciben en el mundo laboral. Desde estas teorías se asume que son las características del puesto de trabajo, los factores fundamentales que determinan las diferencias en actitudes, valores y normas hacia el trabajo. En relación con esta asunción, los resultados encontrados respecto a la variable nivel ocupacional, parecen estar de acuerdo en señalar que cuanto menor es el nivel ocupacional, mayor es el apego hacia la ética protestante del trabajo o hacia la orientación normativa que concibe el trabajo como una obli-

gación (Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (op. cit). Por lo que cabe concluir que, las personas que desempeñan puestos de trabajo de bajo nivel ocupacional reciben una diferente socialización que las predispone a percibir más el trabajo como una obligación.

Desde esta perspectiva, la variable nivel ocupacional permite explicar las diferencias de sexo en las orientaciones normativas hacia el trabajo. Así, dado que en el mercado laboral actual las mujeres, en comparación con los hombres, generalmente desempeñan puestos de trabajo de menor nivel ocupacional, su orientación normativa hacia el trabajo estará mediada por el tipo de trabajo que desempeñan.

Tomando como marco de referencia lo expuesto más arriba, el objetivo principal del presente trabajo es comprobar si existen diferencias de sexo en las orientaciones normativas hacia el trabajo en una muestra de trabajadores. Un segundo objetivo es comprobar si la variable nivel ocupacional se relaciona con las diferencias en las valoraciones de las orientaciones normativas hacia el trabajo. De ser así, las diferencias obtenidas en función del sexo en las orientaciones normativas podrían ser explicadas, al menos en parte, por la variable nivel ocupacional.

MÉTODO

Participantes y procedimiento

Para llevar a cabo este estudio se seleccionó una muestra compuesta por 267 trabajadores/as (128 hombres y 139 mujeres) de tres puestos de trabajo diferentes (con-

serje, administrativo/a, profesor/a) de una universidad andaluza. Puesto que, una de las variables que puede falsear los resultados que se obtengan en los estudios que analizan las diferencias de sexo en las orientaciones normativas hacia el trabajo es el nivel ocupacional, a la hora de seleccionar la muestra de nuestro estudio se trató de conseguir un número equiparable de miembros de ambos sexos en los diferentes niveles ocupacionales. De esta manera, la muestra estuvo formada por 65 conserjes (34 hombres y 31 mujeres), 103 administrativos/as (40 hombres y 63 mujeres) y 99 profesores/as (54 hombres y 45 mujeres).

La participación de los/as trabajadores/as en el estudio fue voluntaria y todos ellos cumplimentaron de forma individual los cuestionarios que nos permitieron evaluar las variables consideradas en el estudio.

Variables e Instrumentos de medida

Las variables evaluadas en este estudio fueron las siguientes: orientación normativa hacia el trabajo, sexo y nivel ocupacional. La variable orientación normativa hacia el trabajo puede definirse, de acuerdo con el grupo MOW (1987), como afirmaciones socialmente establecidas, que la gente utiliza cuando realiza evaluaciones normativas sobre lo que se debería esperar del trabajo y de los trabajadores. Se distinguen dos tipos de orientaciones normativas basadas en el contrato social: la consideración del trabajo como derecho y la que lo considera una obligación. Las normas del trabajo como derecho hacen referencia a los derechos que tienen las personas en relación con el mundo laboral y, por ende, a las obligacio-

nes o responsabilidades relacionadas con el trabajo que tienen las organizaciones y la sociedad hacia ellas. Las normas del trabajo como obligación hacen referencia a las obligaciones o deberes de todas las personas hacia sus empleadores y hacia la sociedad y, por tanto, a los derechos de la sociedad respecto al mundo laboral.

Ambos tipos de normas fueron evaluadas a través de la escala "Societal Norms about Work" (Normas Sociales sobre el Trabajo) elaborada por el grupo MOW (op. cit.). Esta escala se compone de diez afirmaciones sobre la justicia relativa a los derechos y las obligaciones de los individuos hacia la sociedad, en relación con el trabajo. Las afirmaciones que aluden a las normas del trabajo como derecho incluyen nociones tales como "todas las personas en nuestra sociedad deben tener derecho a un trabajo interesante y con significado", "se debe dar trabajo a todas las personas que deseen trabajar", "en nuestra sociedad, el sistema educativo debe preparar a todas las personas para un buen trabajo". Las afirmaciones relacionadas con las normas del trabajo como obligación contienen nociones tales como "es el deber de cada ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo", "las personas en nuestra sociedad deberían ahorrar gran parte de sus ingresos para su futuro", o "un trabajador debe valorar su trabajo incluso si es aburrido, indigno o monótono".

Cada una de las afirmaciones se presenta acompañada de una escala de respuesta tipo Likert. Los evaluados deben mostrar su grado de acuerdo o desacuerdo hacia esas creencias mediante la elección entre cuatro alternativas de respuesta que van desde 1 ("muy en desacuerdo") a 4 ("muy de acuerdo").

Por otra parte, el objetivo de este estudio es lograr una mayor comprensión de las diferencias que presumiblemente se les atribuyen a hombres y mujeres respecto a sus actitudes y creencias en torno al trabajo. Por ello, se ha optado por utilizar la variable sexo frente a otras posibles como el género, los roles de género, los estereotipos de género o la identidad de género, pues en las últimas décadas del siglo XX los estudios sobre sexo y género han experimentado un fuerte crecimiento dando lugar a una considerable confusión respecto al significado de ambos términos. Según la literatura actual relevante en este área, el término género hace referencia a fenómenos psicológicos y sociales; esto es, al sistema de creencias sociales sobre rasgos psicológicos, roles, motivaciones, actividades y ocupaciones, entre otras características, que diferencialmente se atribuyen o se consideran más apropiadas para hombres y mujeres. Sin embargo, el término sexo resulta más adecuado para hacer referencia a las categorías, determinadas biológicamente, de varones y mujeres, tal como proponen autoras tan representativas en el área de las diferencias de sexo y género como Deaux (1985) y Eagly (1987). Cabe aclarar que esta concepción de la variable sexo no implica que las posibles diferencias observadas entre hombres y mujeres tengan un origen causal biológico. Esta variable fue evaluada a través de un ítem referente al sexo con dos categorías de respuesta: hombre o mujer.

Finalmente, la variable nivel ocupacional hace referencia al tipo de puesto de trabajo que desempeña una persona, el cual comporta una serie de características que le diferencian de otro puesto de trabajo. En el presente estudio se han considerado tres puestos de trabajo diferentes: el de profe-

sor/a, administrativo/a y el de conserje. Creemos que los tres puestos difieren en una amplia diversidad de características como, por ejemplo, y fundamentalmente, en cuanto al nivel de cualificación exigido para su desempeño, en cuanto al tipo de tareas y responsabilidades que conllevan, en el grado de prestigio y estatus que socialmente se les confiere, en el grado de autonomía e independencia a la hora de trabajar, en las compensaciones económicas, en las condiciones ambientales y sociales de trabajo, y en las normas y valores que caracterizan generalmente a quienes desempeñan una determinada profesión u oficio. Esta variable fue recogida a través de un ítem referente al puesto de trabajo con tres alternativas de respuesta: conserje, administrativo/a y profesor/a.

RESULTADOS

Para lograr el objetivo principal de este

estudio, comprobar si existen diferencias de sexo en las orientaciones normativas del trabajo como derecho y como obligación, se realizó un contraste de medias (prueba T, para muestras independientes) para cada una de las orientaciones normativas. Tal como se puede observar en la tabla 1, las medias halladas para ambos sexos son muy semejantes en las dos orientaciones. Los resultados obtenidos indicaron la inexistencia de diferencias en función del sexo en ambas orientaciones (ver tabla 2). Asimismo, los análisis de medias (prueba T) realizados para ambos sexos ponen de manifiesto que tanto hombres como mujeres valoran más el trabajo como un derecho que como una obligación ($p < .001$).

En relación con el segundo objetivo de este trabajo, comprobar si el nivel ocupacional se relaciona con las diferencias en las valoraciones de las normas sociales u orientaciones normativas hacia el trabajo, se realizó un análisis de varianza en el que

Tabla 1. Estadísticos descriptivos obtenidos en ambas orientaciones normativas

Orientación Normativa	Sexo	N	Media
Derecho	Hombre	128	30,66
	Mujer	139	30,92
Obligación	Hombre	127	25,82
	Mujer	137	25,68

Tabla 2. Estadísticos del contraste de medias obtenidos en ambas orientaciones normativas

Orientación Normativa	T	gl.	p.	Diferencias de medias
Derecho	- 0,364	265	0,716	-0,2568
Obligación	0,267	262	0,790	0,1406

se tomó como factor fijo los tres niveles ocupacionales (conserje, administrativo/a y profesor/a) y como variables dependientes las dos orientaciones normativas. Los resultados pusieron de manifiesto la existencia de diferencias significativas para la orientación normativa hacia el trabajo como obligación ($p < .001$), no encontrándose diferencias significativas para la orientación normativa hacia el trabajo como derecho ($p > .12$).

nificativos en ninguna de las dos orientaciones normativas en función de las interacciones entre el sexo y el nivel ocupacional.

DISCUSIÓN

Uno de los principales resultados encontrados en este trabajo es que ambos sexos valoran más el trabajo como un

Tabla 3. Estadísticos de las comparaciones múltiples, prueba Scheffé, obtenidos en las dos orientaciones normativas para la variable nivel ocupacional

Orientación Normativa	Nivel ocupacional	Diferencia	p. de medias
Derecho	Conserjes- Administrativos	0,9548	0,570
	Conserjes- Profesores	1,8453	0,127
	Administrativos-Profesores	0,8905	0,546
Obligación	Conserjes- Administrativos	1,8290	0,021
	Conserjes- Profesores	2,7994	0,000
	Administrativos-Profesores	0,9704	0,256

Como se puede apreciar en las tablas 3 y 4, los conserjes (Media=27,46) presentan una mayor orientación hacia el trabajo como obligación que los administrativos/as (Media= 25,63) y que los profesores (Media=24,66). En la tabla 5 pueden observarse las medias obtenidas en ambas orientaciones normativas para cada sexo en cada grupo ocupacional.

Finalmente, se realizaron análisis de varianza para cada orientación normativa hacia el trabajo en los que se consideraron como factores fijos tanto el sexo como el nivel ocupacional con el fin de comprobar si existían efectos de la interacción entre ambas orientaciones. Los resultados obtenidos indicaron que no existían efectos sig-

derecho que como una obligación. Estos resultados coinciden con otros obtenidos por Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (1993) y Salanova, Osca, Peiró y Sancerni (1991), si bien ambos estudios se realizaron con muestras de jóvenes recientemente incorporados a una organización laboral. No obstante, al igual que en nuestro estudio, la orientación normativa hacia el trabajo como obligación también obtuvo elevados niveles de acuerdo. La mayor orientación hacia el trabajo como derecho es interpretada por los autores como un resultado del período de desarrollo del rol laboral en el que se encuentran estos jóvenes. En este sentido, se ha de tener en cuenta que se han incorporado recientemente a una organización laboral, y quizás

Tabla 4. Estadísticos descriptivos obtenidos en ambas orientaciones normativas para cada nivel ocupacional

Nivel ocupacional	N	Orientación Normativa	Media
Conserje	67	Derecho Obligación	31,866 27,463
Administrativo/a	101	Derecho Obligación	30,911 25,634
Profesor/a	98	Derecho Obligación	30,020 24,663

Tabla 5. Estadísticos descriptivos obtenidos en ambas orientaciones normativas para cada sexo en cada nivel ocupacional

Orientación normativa	Sexo	Nivel ocupacional	Media	N
Derecho	Hombre	Conserje	32,14	34
		Administrativo	30,37	40
		Profesor	29,94	54
	Mujer	Conserje	31,51	31
		Administrativa	31,33	63
		Profesora	29,93	45
Obligación	Hombre	Conserje	27,76	34
		Administrativo	25,82	39
		Profesor	24,61	54
	Mujer	Conserje	27,38	31
		Administrativa	25,51	62
		Profesora	24,72	44

la percepción de que están obligados a trabajar no sea tan predominante en ese momento, pero se empiece a acentuar en períodos más tardíos de la socialización laboral, cuando se asuman los roles organizacionales, las normas formales e informales de la organización y se consoliden el rol y la identidad laboral.

En cuanto a los resultados encontrados en nuestro estudio, dado que la muestra está compuesta por trabajadores cuya anti-

güedad en el puesto alcanza como media los nueve años, creemos que estos pueden interpretarse desde, al menos, dos perspectivas diferentes. Por una parte, estos resultados pueden interpretarse desde la perspectiva de la hipótesis instrumental. Esta hipótesis establece que en una relación, a medida que pasa el tiempo, cada parte percibe que está cumpliendo con sus obligaciones en mayor medida que la otra. Con el transcurrir del tiempo, cada parte tiende a disminuir sus propias obligacio-

nes y a aumentar las de la otra parte como un medio de restablecer la igualdad (Adams, 1965). Por tanto, tomando como base la lógica de esta hipótesis, cabría esperar que a medida que pase el tiempo en la relación que se establece entre las personas y las organizaciones, aumentará el grado de acuerdo de aquellas con los derechos que tienen como trabajadores y disminuirá su acuerdo sobre las obligaciones que tienen como tales. Esta hipótesis ha recibido apoyo en algunos trabajos como el de Robison, Kratz y Rosseau (1994) y el de Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001).

Por otra parte, el hecho de que los participantes del estudio valoren más el trabajo como un derecho que como una obligación puede deberse a un posible cambio de valores en las sociedades occidentales a lo largo de las últimas décadas del siglo XX, tal como han sugerido algunos autores (Inglehart, 1990; Yankelovich, Zetterberg, Strumpel y Shanks, 1985). Este cambio de valores se caracteriza por el paso de valores materialistas a postmaterialistas y ha tenido repercusiones en el mundo laboral, de tal manera que ha afectado a la concepción o ética que durante muchos años ha predominado en torno al trabajo. Así, frente a la alta importancia que tradicionalmente se le ha concedido al trabajo y a la consideración del mismo como una obligación de los individuos hacia la sociedad, actualmente predomina una nueva ética que enfatiza mucho más el ocio o tiempo libre, la vida familiar, la calidad de vida y los derechos sobre el trabajo que las obligaciones. A pesar de que muchos estudios han abordado esta problemática no existe evidencia empírica suficiente que avale la proliferación generalizada de esta nueva ética del trabajo tal

como se pone de manifiesto en algunos estudios como el de England (1991) o el de Ruíz Quintanilla (1991). Más concretamente, en el estudio transcultural llevado a cabo por el equipo MOW (1987), en seis de los ocho países analizados, no se encontró un predominio claro de una orientación normativa hacia el trabajo sobre la otra, apreciándose un nivel de acuerdo equilibrado entre ambas. No obstante, sí se observó un predominio claro de la orientación normativa hacia el trabajo como derecho en la muestra holandesa y, por el contrario, un predominio claro de la orientación normativa hacia el trabajo como obligación en la muestra de EEUU. Los autores de este estudio argumentan que estos resultados deben contemplarse dentro del contexto de las situaciones y aspiraciones relacionadas con el rol del trabajo en la vida que predomina en cada una de las naciones.

En relación con el objetivo principal de este trabajo, comprobar si existen diferencias en función del sexo en las orientaciones normativas hacia el trabajo como derecho y como obligación, no se obtuvieron diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dos orientaciones. Estos resultados coinciden con los obtenidos en otros estudios como el de Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (1993) y el de Salanova, Osca, Peiró y Sancerni (1991), y parecen apoyar la hipótesis de Furham (1990) y de la teoría de la socialización ocupacional de que la variable sexo no implica necesariamente la existencia de diferencias en normas sociales sobre el trabajo.

De acuerdo con las teorías de la socialización ocupacional y de la localización diferencial por sexo en el mercado laboral,

estas diferencias pueden emerger como resultado de la influencia de otras variables (no controladas en los estudios) que covarían con el sexo como, por ejemplo, el nivel ocupacional. Desde estas teorías se afirma que, debido a la discriminación y segregación sexual que experimenta el mercado laboral generalmente las mujeres desempeñan puestos de trabajo de menor nivel ocupacional, por lo que las diferencias de sexo encontradas pueden deberse más al diferente nivel ocupacional que al sexo per se.

Dado que en el presente trabajo se controló a través de procedimientos de selección muestral el número de hombres y mujeres en cada uno de los niveles ocupacionales, logrando un número equiparable en todos ellos, es posible que la inexistencia de diferencias de sexo se deba efectivamente a la supresión del efecto de la variable nivel ocupacional sobre las valoraciones normativas hacia el trabajo.

Ante este razonamiento, nos planteamos si efectivamente la variable nivel ocupacional determina las diferencias en las valoraciones normativas hacia el trabajo. Los resultados obtenidos confirman la existencia de diferencias significativas en la orientación hacia el trabajo como obligación, de tal manera que los trabajadores que desempeñan puestos de trabajo de menor nivel ocupacional (conserjes) valoran más el trabajo como una obligación que los trabajadores que desempeñan puestos de trabajo de mayor nivel ocupacional (administrativos y profesores). Estos resultados confirman los obtenidos por Claes et al. (1984), en el estudio que realizaron sobre normas sociales sobre el trabajo en tres países europeos y en el que concluyen que existen diferencias en fun-

ción del grupo ocupacional, siendo los trabajadores de nivel ocupacional más bajo los que están más orientados hacia el trabajo como obligación. Asimismo, coinciden con los obtenidos por Salanova, Gracia, Rodríguez, Gastaldi y Ramos (1993). Aunque las diferencias encontradas tan solo se aproximan al nivel convencional de significación del 0,05, los trabajadores de nivel ocupacional más bajo (trabajadores del metal) tienden a manifestar mayores grados de acuerdo con la orientación normativa hacia el trabajo como obligación que los pertenecientes al grupo de oficinistas y administrativos. Estos resultados, por tanto, se muestran congruentes con las asunciones de la teoría de la socialización ocupacional desde la que se propone que las actitudes, valores y creencias en torno al trabajo son fruto de la experiencia laboral, de tal manera que el significado que atribuimos al trabajo se va formando en función de las valencias positivas o negativas que se obtienen del mismo. En este sentido, los trabajos infra-cualificados, de escasa complejidad y autonomía, bajo potencial motivador y que requieren pocas habilidades conllevarán el desarrollo de una baja centralidad del rol laboral, una orientación motivacional extrínseca y una orientación normativa hacia el trabajo como obligación, ya que no potencian el auto-desarrollo, las habilidades personales, la satisfacción laboral y el logro.

Desde otro punto de vista, algunos autores como los del equipo MOW, han atribuido las diferencias de sexo en orientaciones normativas al distinto proceso de socialización al rol del sexo (género) que tradicionalmente han experimentado hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, los hombres han sido socializados para que su

rol principal en la vida sea el de trabajador y sustentador económico de la familia. Por el contrario, las mujeres han sido educadas para que sus roles fundamentales sean los de esposa y madre. El desempeño de estos diferentes roles ha llevado a hombres y mujeres a desarrollar sistemas de creencias, rasgos psicológicos, habilidades, aspiraciones, actitudes diferentes y, en definitiva, identidades de género distintas: la identidad masculina y la identidad femenina, las cuales les capacita para desempeñar las funciones correspondientes a los roles que socialmente se les ha asignado. Como consecuencia de ello, los hombres perciben más el trabajo como una obligación, mientras que las mujeres lo perciben como un derecho a conquistar. No obstante, en los últimos tiempos vienen produciéndose cambios importantes en dicha socialización debido fundamentalmente a una nueva redistribución de los roles sociales entre hombres y mujeres a medida que estas van accediendo al mercado de trabajo. En este sentido, las diferencias en función del sexo pueden no emerger en los estudios actuales debido a los cambios que se están produciendo a nivel de socialización de género. Desde esta perspectiva, cabe reinterpretar los resultados obtenidos como consecuencia de una socialización al rol del sexo (género) más igualitaria entre hombres y mujeres.

En esta línea, sería de gran interés que en futuras investigaciones se tuvieran en cuenta factores relacionados con la socialización al rol del género, tales como la identidad de género, la ideología del rol sexual y los roles de género con vistas a clarificar si efectivamente dicha socialización determina la orientación normativa hacia el trabajo y si está cambiando en la actualidad.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este estudio fue comprobar si existían diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo como derecho y como obligación. Los resultados obtenidos apoyan la hipótesis de Furham (1990) en torno a la inexistencia de diferencias en función del sexo "per se". Los resultados también ponen de manifiesto que la variable nivel ocupacional puede considerarse un factor determinante de la valoración de la orientación normativa hacia el trabajo como obligación. Este hallazgo permite explicar las diferencias de sexo encontradas en otros estudios, a través de la teoría de la socialización ocupacional; esto es, generalmente las mujeres quedan confinadas en los puestos de menor nivel ocupacional, si no se controla dicha variable, las diferencias de sexo pueden emerger en virtud de la diferente socialización ocupacional que reciben las mujeres en sus puestos de trabajo cuando se las compara con los hombres.

A pesar de que los resultados encontrados suponen un apoyo a la hipótesis explicativa de la teoría de la socialización ocupacional, no se puede descartar la posibilidad de que la socialización al rol del género tenga incidencia en la valoración de la orientación normativa hacia el trabajo, por lo que sería necesario llevar a cabo más investigaciones que permitan conocer sus efectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.

Aldag, R.J. y Brief, A.P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology*, 60, 757-760.

Backer, N.A.; Jacobs, K. y Tickle-Degmen, L. (2003). A methodology for developing evidence about meaning in occupation: exploring the meaning of working. *Pro Quest Psychology Journals*, 23 (2) 57-66).

Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley and Sons. New York.

Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (1998). The psychological contract in the UK public sector: Employer and employee obligations and contract fulfillment. *Academy of Management Proceedings*, August, San Diego.

Coyle-Shapiro, J. y Kessler, I. (2000). Exploring employee reciprocity through the lens of the psychological contract. *Trabajo presentado al 15º Conferencia Anual de la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional*, New Orleans, Louisiana, Abril, 14-16.

Coyle-Shapiro, J.A.-M. y Neuman, J.H. (2004). The psychological contract and individual differences: The role of exchange and creditor ideologies. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 150-164.

Claes, R.; Coetsier, P.; Ruíz-Quintanilla, A.; Wilpert, B.; Andriessen, J. H.; Drenth, P. J. D. y Van Der Kooy, R. N. (1984). Meaning of working: A comparison between Flanders, Germany and the Netherlands. En A. M. Koopman-Iwema y R. A. Roe (Eds.), *Work and organizational psychology: European perspectives*. Amsterdam Swets y Zeitlinger B.V., Lisse: Netherlands Instituut Van Psychologen.

terdam Swets y Zeitlinger B.V., Lisse: Netherlands Instituut Van Psychologen.

Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual Review of Psychology*, 36, 49-81.

Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42, 756-757.

Eisemberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

England, G.W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work And Organizational Psychologist*, 1, (2/3) 111-124.

Feather, N.T. (1982). Unemployment and its psychological correlates. A study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style, and apathy. *Journal of Psychology*, 34 (3) 309-323.

Furham, A. (1990). *The protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.

Gadourek, I. (1982). *Social change as redefinition of roles. A study of structural and causal relationships in the Netherlands of the seventies*. The Netherlands: Van Gorcum, Assen.

García, J.M.A. y Berrios, P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo-A. *Psicothema*, 11 (2) 357-366.

García-Montalvo, J.; Palafox, J.; Peiró,

J. M^a.; Prieto, F. (1997): *Capital Humano, la inserción laboral de los jóvenes en la comunidad valenciana*. Fundació BAN-CAIXA.

Gracia, F.J.; Martín, P.; Rodríguez, I. y Peiró, J.M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, Vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217.

Inglehart, R. (1990). *Culture shift*. Princeton University Press.

MOW International Research Team (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academy Press.

Mudrack, P.E. (1997). Protestant work-ethic dimensions and work orientations. *Personality and Individual Differences*. 23 (2) 217-225.

Ray, J. (1970). Christianity...The protestant ethic among unbelievers. *Journal of Christian Education*, 13, 169-176.

Rosseel, E. (1985). Work ethic and orientations to work of the young generations: the impact of educational level. *Social Indicators Research*, 17, 171-187.

Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.

Robinson, S.L.; Kratz, M.S.; y Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37 (1), 137-152.

Robinson, S.L. y Morrison, E.W.

(1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.

Ruíz-Quintanilla, S.A. y Wilpert, B. (1988). The meaning of working: Scientific status of a concept. En V. De Keyser; T. Qvale; B. Wilpert y S. A. Ruíz Quintanilla (Eds.): *The meaning of work and technological options*, (pp. 3-14). New York: John Wiley y Sons.

Ruíz-Quintanilla, S.A. (1991). Are work meanings changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1, (2/3) 91-109.

Salanova, M. (1991). *Significado del trabajo en los jóvenes durante el periodo de transición desde la escuela al mercado laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad de Valencia.

Salanova, M.; Calvo, M.; Sancerni, M.D. y González, V. (1987). Significado del trabajo para los jóvenes: Adaptación del cuestionario "Meaning of Working". (MOW, 1981-1983). *Trabajo presentado al II Congreso de Evaluación Psicológica*. Del 22 al 25 de Septiembre, Madrid.

Salanova, M.; Gracia, F.J.; Rodríguez, I.; Gastaldi, C. y Ramos, J. (1993). La orientación normativa hacia el trabajo: El trabajo como derecho y como obligación. En J. M. Peiró; F. Prieto; M. J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez; P. Hontangas y M. Salanova (Dirs.): *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*, (pp. 69-80). Valencia: Nau Llibres.

Salanova, M.; Osca, A.; Peiró, J.M.;

Prieto, F. y Sancerni, M.D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.

Salanova, M.; Prieto, F. y Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J. M. Peiró; F. Prieto; M. J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez; P. Hontangas y M. Salanova (Dir.): *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pp. 21-39). Valencia: Nau Llibres.

Smir, R. y Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34 (2) 178-203.

Turnley, W.H. y Feldman, D.C. (1998). Psychological contract violation during corporate restructuring. *Human Resource Management*, 37 (1), 71-83.

Van Der Velde, M.; Feij, J.A. y Van-Emmerik, H. (1998). Change in work values and norms among dutch young adults; ageing or societal trends?. *International Journal Development*, 22 (1), 55-76.

Weber, M. (1964). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.

Witt, L.A. (1991a). Equal opportunity perceptions and job attitudes. *Journal of Social Psychology*, 131, 431-433.

Witt, L.A. (1991b). Exchange ideology, job attitudes, and organizational citizenship behaviours. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1490-1501.

Witt, L.A. (1992). Exchange ideology as a moderator of the relationships between importance of participation in decision making and job attitudes. *Human Relations*, 45, 73-85.

Witt, L.A. y Wilson, J.W. (1990). Income sufficiency as a predictor of job satisfaction and organizational commitment: Disposition differences. *Journal of Social Psychology*, 130, 267-268.

Yankelovich, D.; Zetterberg, H.; Strumpel, B. y Shanks, M. (1985). *The world at work. An international report on jobs, productivity, and human values*. Octagon Books, Nueva York.