

Antecedentes y Consecuentes Psicológicos del Cambio de Empleo en los Jóvenes (*)

*P. RIPOLL (**)*
*M. J. BRAVO (**)*
*I. RODRÍGUEZ (**)*
*F. PRIETO (**)*
*J. M. PEIRÓ (**)*

1. INTRODUCCION

Una característica relevante del mercado laboral en el pasado ha sido su estabilidad. Hace tan sólo tres décadas una buena parte de las personas que buscaban trabajo en nuestro país planificaban conseguir un empleo estable en una misma organización para el resto de su vida laboral. Sin embargo, en la actualidad esta situación ha cambiado. Hoy es más probable que un individuo cambie de empleo, de organización e incluso de ciudad en la que vive varias veces a lo largo de su trayectoria laboral (Feldman 1988). Por una parte, la falta de estabilidad del

mercado de trabajo en las sociedades industrializadas y los elevados niveles de cambio tecnológico, en algunas áreas ocupacionales, han fomentado la movilidad laboral. Por otra, el aumento del nivel educativo de la población ha provocado unas expectativas más elevadas con respecto a su vida profesional y por tanto una búsqueda de cambios en la carrera que lleven a la consecución de esas expectativas. Ante esta situación, se observa un interés creciente de los investigadores por el estudio de las consecuencias de estos cambios en la carrera y más concretamente por el análisis de los antecedentes y consecuentes del cambio de empleo.

En el estudio de los antecedentes del cambio de empleo se ha encontrado una gran diversidad de variables que parecen influir en la intención de abandonar el trabajo y en el cambio del mismo. Feldman (1988) afirma que la edad es una variable que influye en el grado de disponibilidad para el cambio siendo las personas de mayor edad las más reticentes a cambiar de empleo. También el número de hijos, las actitudes de la pareja hacia el cambio (Brett y Reilly, 1988) y la falta de seguridad en el trabajo (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984) son variables

(*) Este trabajo forma parte de la investigación transnacional y longitudinal que actualmente está llevando a cabo el Wosy-International Research Team sobre la Socialización Laboral del Joven (Wosy, 1989). El proyecto de investigación del equipo español está subvencionado por la CICYT PB 87-0609.

Dirección para la correspondencia: Pilar Ripoll Botella, Area de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universitat de València, Avda. Blasco Ibañez 21, 46010 Valencia, España.

(**) Facultad de Psicología, Area de Psicología Social, Universitat de València.

relacionadas con la decisión de cambiar de empleo.

Asimismo, varios estudios indican que el cambio de empleo está influido por una evaluación negativa del anterior trabajo. En este sentido, los resultados de un buen número de investigaciones sugieren que las personas menos satisfechas con su empleo tienen una mayor probabilidad de abandonarlo (Saleh et al., 1965; Hulin, 1968; Koch y Steers, 1978; Williams y Hazer, 1986; Mayes y Ganster, 1988; Lance, 1988; Griffeth y Hom, 1988; Feldman, 1988; Newton y Keenan, 1990).

También se ha afirmado que elevados sentimientos de frustración, ansiedad y alienación laboral están asociados con el cambio de empleo (Nicholson y West, 1988; Newton y Keenan, 1990).

Mayes y Ganster (1988), por su parte, sugieren que existe una relación negativa entre la intención de cambiar de empleo y la implicación del individuo con la organización en la que trabaja de modo que cuanto mayor es ésta menor es la probabilidad de que se produzca un cambio de empleo. Sin embargo, los resultados de estos mismos autores apuntan (en contra de la tesis de que el cambio de empleo esté influido por una evaluación negativa del anterior trabajo) a que el grado de conflicto y ambigüedad de rol laboral no predice la intención de abandonar el empleo (Mayes y Ganster, 1988). Newton y Keenan (1990) confirman este resultado con una muestra de jóvenes ingenieros. Más concretamente, de su estudio se desprende que no existen diferencias en el nivel de conflicto y ambigüedad de rol entre los que cambian de empleo y los que permanecen en el mismo ni antes ni después de que tal cambio se produzca.

Pero la investigación no sólo se ha centrado en el análisis de los antecedentes del cambio de empleo sino que también ha prestado atención a sus consecuencias o efectos psicológicos. En el estudio de las consecuencias del cambio de empleo es posible distinguir dos orientaciones teóricas diferentes. Por una parte, algunos investigadores han asumido que el cambio de empleo tiene consecuencias negativas para el individuo tales como estrés (Brett, 1980; Frese, 1982; Kasl, 1983) y tensión (Adams, 1976). A partir de este planteamiento, Feldman y Brett, (1983) sugieren que el cambio de empleo está asociado con la

búsqueda de apoyo social. Por otra parte, West y Nicholson (1989), desde una perspectiva diferente, afirman que el cambio de empleo es fuente de crecimiento personal, satisfacción e innovación. Para estos autores aunque el cambiar de empleo puede estar relacionado, en algunos casos, con un aumento en los niveles de estrés, esta afirmación no se debe generalizar. De sus estudios se desprende que el cambio de estatus y de empleo incrementa la percepción de oportunidades para el crecimiento personal así como para las recompensas materiales. Por el contrario, la permanencia en un mismo trabajo produce una disminución de la percepción de oportunidades. Los resultados obtenidos por Newton y Keenan (1990) confirman el planteamiento de West y Nicholson. Según estos autores el cambio de empleo produce una disminución de la insatisfacción laboral y de sentimientos de alineación en el trabajo mientras que el no cambio se asocia con una mayor probabilidad de que aumente la tensión y la insatisfacción laboral.

En suma, de la revisión de la literatura se desprende que el cambio está influido por una evaluación negativa del empleo anterior, exceptuando los resultados obtenidos con las variables conflicto y ambigüedad de rol. Además, algunos estudios sugieren que el cambio tiene consecuencias positivas para el individuo. Sin embargo, es destacable el hecho de que la mayor parte de investigaciones que han obtenido este último resultado se han centrado en muestras de profesionales y directivos. Como afirman Newton y Keenan (1990) puede que estas conclusiones no sean aplicables a trabajadores de un menor nivel de cualificación («blue-collar workers»). En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo general analizar los antecedentes y consecuentes psicológicos del cambio de empleo en una muestra de jóvenes pertenecientes a dos grupos ocupacionales: operarios del sector del metal y operadores aprendices en sistemas de información complejos.

Este objetivo general se concreta en otros más específicos: 1) Analizar las posibles diferencias existentes en satisfacción laboral, bienestar psicológico, conflicto y ambigüedad de rol, y centralidad del trabajo entre el grupo de personas que cambia de empleo y el que permanece en el mismo *antes* de que tal cambio se produzca. 2)

Analizar si existen diferencias en satisfacción laboral, bienestar psicológico, conflicto y ambigüedad de rol y centralidad del trabajo entre los que han cambiado de empleo y los que permanecen en el mismo *después* de que se produzca tal cambio. 3) Estudiar los cambios que se producen en satisfacción laboral, bienestar psicológico, conflicto y ambigüedad de rol, y centralidad del trabajo en el grupo de personas que cambia de trabajo y en el que permanece.

En función de estos objetivos y de los resultados anteriormente alcanzados por otros estudios, nos proponemos poner a prueba las siguientes hipótesis:

i) Partiendo de la tesis de que el cambio de empleo está influido por una evaluación negativa del anterior trabajo y además produce efectos positivos para el individuo cabe formular las siguientes hipótesis para los cambios en satisfacción laboral y bienestar psicológico: a) Antes de que se produzca el cambio de empleo los jóvenes que posteriormente cambiarán estarán menos *satisfechos* con su trabajo que los que permanecerán en el mismo empleo. Además, se espera que la satisfacción aumente en los trabajadores que cambien de empleo y disminuya o permanezca constante entre los que no varían su situación laboral. b) Con respecto al *bienestar psicológico*, y siempre de acuerdo con la tesis de partida, cabría esperar que fuera más bajo en las personas que posteriormente cambiarán de empleo. Asimismo, se hipotetiza que aumentará en los individuos que cambien de empleo y disminuirá o se mantendrá en niveles similares entre los que no cambien.

ii) De acuerdo con los resultados de anteriores estudios se espera que no haya diferencias en *conflicto y ambigüedad de rol* entre los que cambian de trabajo y los que permanecen en el mismo ni antes ni después de que tal cambio se produzca.

iii) Finalmente, con respecto a la *centralidad del trabajo*, en la medida en que no hemos encontrado investigaciones que contemplen esta variable en relación con el cambio de empleo, se va a analizar con carácter exploratorio esta posible relación.

2. METODOLOGIA

2.1. *Diseño de la investigación*

Este trabajo presenta un diseño longitudinal con dos momentos de recogida de datos. El intervalo temporal entre la primera y la segunda recogida de datos oscila entre 12 y 18 meses aproximadamente.

El primer momento de la investigación (Tiempo 1) tuvo lugar entre Enero y Junio de 1989 y el segundo (Tiempo 2) un año después.

2.2. *Muestra*

Los datos proceden de un estudio longitudinal sobre la socialización laboral de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral.

La primera recogida de datos (Tiempo 1) se realizó a 416 sujetos que cumplen los siguientes requisitos: a) son jóvenes y su actual trabajo es su primer empleo a jornada completa; b) en ese primer empleo tienen una antigüedad entre 3 y 9 meses (aunque en algunos casos se exceden estos límites pero sin superar los 12 meses); c) las empresas en las que trabajan están distribuidas por diversas comunidades autónomas españolas (Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco).

En el segundo momento de la investigación la muestra quedó configurada por 307 sujetos, lo cual supone una pérdida del 26.2%. Además, de estos 307 sujetos, 33 fueron eliminados por las siguientes circunstancias: 29 casos por estar desempleados y 4 por estar haciendo el servicio militar. Por tanto, la muestra definitiva para el presente estudio es de 274 sujetos a los que se les ha administrado el cuestionario en Tiempo 1 y en Tiempo 2. La distribución de la muestra en función del sexo es de 126 mujeres (46%) y 148 hombres (54%). 107 sujetos son operadores del sector del metal (39%) y 167 son administrativos y oficinistas (61%). La edad media de los 274 sujetos en el primer momento de recogida de datos es de 22.12 años. Además, en el período comprendido entre Tiempo 1 y Tiempo 2, 51 jóvenes han cambiado de empresa (18.61%) mientras 223 permanecen en la misma empresa (81.39%).

2.3. Variables y su operacionalización

Cambio de empleo

Se les preguntó a los sujetos en la segunda administración de los cuestionarios si habían cambiado de empresa desde Tiempo 1.

Bienestar psicológico

Ha sido medido con la versión reducida de 12 ítems del General Health Questionnaire (G.H.Q., Goldberg, 1972). Esta versión fue adaptada al español por Moret y colaboradores (1987) y en ella se pide comparar los sentimientos actuales con los que habitualmente se tienen (Ej. «Has podido concentrarte bien en lo que hacías?», «Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?»). La escala de respuestas presenta cuatro anclajes: Mejor que habitualmente (1), más o menos como siempre (2), menos que habitualmente (3) y mucho menos que habitualmente (4). Altas puntuaciones en esta escala indican bajo bienestar psicológico. El coeficiente alpha obtenido para la muestra del presente estudio es de 0.75.

Conflicto y ambigüedad de rol

El instrumento utilizado fue elaborado por el *Wosy-International Research Group* (1989) a partir del cuestionario de Rizzo y colaboradores (1970). Consta de nueve ítems con formato tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: No lo describe en absoluto (1), sólo lo describe ligeramente (2), lo describe a medias (3), lo describe bastante bien (4), lo describe perfectamente (5). Las instrucciones dadas a los sujetos fueron: «Por favor dime en qué medida las siguientes frases describen tu puesto de trabajo actual o situación laboral». El cuestionario se divide en dos escalas, una formada por cinco ítems que evalúa el conflicto de rol (Ejemplos de ítems: «En mi trabajo no puedo satisfacer a todo el mundo al mismo tiempo»; «Para satisfacer a algunas personas en mi trabajo debo contrariar a otras») y otra de cuatro ítems que mide el grado de ambigüedad de rol (Ejemplos de ítems: «Sé perfectamente lo que se espera de mí en mi trabajo»; «En mi trabajo hay reglas y normas que indican casi todo lo que debo hacer o decir»). Altas puntuaciones en la escala de conflicto de rol indican un elevado nivel de conflicto de rol mientras que puntuaciones elevadas en la escala

ambigüedad de rol implican inexistencia de ambigüedad de rol. La consistencia interna es de 0.77 para la escala «Conflicto de rol» y de 0.51 para la escala «Ambigüedad de rol»

Satisfacción con el empleo

Ha sido operacionalizada con un ítem: «Globalmente, cuán satisfecho estás con tu trabajo actual». La escala de respuestas es la siguiente: Nada satisfecho (1), muy poco satisfecho (2), satisfecho (3), muy satisfecho (4), extremadamente satisfecho (5).

Centralidad del trabajo

Operacionalizada mediante una medida mono-ítem, utilizada por el equipo Internacional MOW (Meaning of Working, 1987), que evalúa la importancia absoluta que tiene el trabajo en la vida del individuo. Concretamente, al sujeto se le pregunta: Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida? La escala de respuesta presenta siete anclajes, desde «es una de las cosas menos importantes en mi vida» (1) hasta «es una de las cosas más importantes en mi vida» (7).

3. RESULTADOS

3.1. *Análisis descriptivos y correlaciones entre escalas*

En la Tabla 1 se presentan las medias, desviaciones típicas, fiabilidades y correlaciones de todas las variables dependientes en Tiempo 1.

Los análisis descriptivos realizados indican que los sujetos están razonablemente satisfechos con su trabajo (media=3.36) y lo consideran bastante central en su vida (media=5.30). Además, la media en bienestar psicológico está próxima al punto 2 de la escala de respuestas (media=1.78) lo que indica que los jóvenes de nuestra muestra poseen un bienestar psicológico «más o menos como siempre». Respecto al conflicto de rol la media obtenida (2.30) se sitúa por debajo del valor 3 que correspondería al punto medio teórico de la escala de acuerdo con los anclajes de respuesta. En el caso de la variable ambigüedad de rol se ha obtenido una media de 3.24 lo cual sugiere que el contenido de los ítems de la escala «describe bastante

TABLA 1
Medias, Desviaciones Típicas e Intercorrelaciones en Tiempo 1

Variable	Media	D.T.	1	2	3	4	5
1. Bienestar Psicológico	1.78	0.39	1.00	.24***	-.03	-.34***	-.13*
2. Conflicto de rol	2.30	0.92		1.00	.01	-.19**	-.13*
3. Ambigüedad de rol	3.24	0.73			1.00	.10	.06
4. Satisfacción	3.36	0.82				1.00	.35***
5. Centralidad del trabajo	5.30	1.21					1.00

Nota: Debido a los datos faltantes N oscila entre 271 y 274. ***p=.0001; **p=.01; *p=.05

bien» la situación laboral de los jóvenes y por tanto el nivel de ambigüedad de rol no es elevado.

Por otra parte, en la Tabla 1 se observa la existencia de una correlación negativa significativa entre bienestar psicológico y satisfacción lo cual indica que a mayor bienestar psicológico mayor es la satisfacción con el empleo (teniendo en cuenta que altas puntuaciones en la escala que mide bienestar psicológico indican bajo bienestar psicológico). También se ha obtenido una correlación negativa entre bienestar psicológico y centralidad del trabajo. Cuanto más importante es el trabajo para el individuo mayor es su bienestar psicológico. La relación positiva entre satisfacción con el empleo y centralidad indica que a mayor satisfacción más central es el trabajo en la vida. Además, se observa que a mayor conflicto de rol menos central es el trabajo, menor satisfacción se obtiene de él y menor bienestar psicológico poseen los jóvenes de nuestra muestra.

3.2. *Análisis transversales*

Con el fin de explorar qué variables pueden ser consideradas como antecedentes del cambio de empleo se han realizado análisis diferenciales en el primer momento de recogida de datos (Tiempo 1), es decir, antes de que se produjera el

cambio de empleo. Concretamente, se han efectuado análisis de varianza utilizando como variable independiente el cambio de empleo y como variables dependientes el bienestar psicológico, el conflicto y ambigüedad de rol, la satisfacción con el empleo y la centralidad del trabajo.

Los resultados indican que existen diferencias significativas en la variable satisfacción con el empleo ($F=4.85$, $p=.03$) siendo los sujetos que permanecerán en el mismo empleo los que presentan mayor satisfacción en comparación a los que posteriormente cambiarán (media igual a 3.42 y 3.14 respectivamente). En el resto de variables no se han obtenido diferencias significativas.

También se han realizado análisis de varianza en el segundo momento de recogida de datos (Tiempo 2) con el fin de comparar al grupo de sujetos que ha cambiado de empleo con el que permanece en el mismo una vez se ha producido el cambio.

En Tiempo 2 los resultados no muestran diferencias significativas en ninguna de las variables dependientes consideradas. Por tanto, se puede afirmar que el bienestar psicológico, el conflicto y la ambigüedad de rol, la satisfacción con el empleo y la centralidad del trabajo es similar entre los que cambian de empleo y los que permanecen en el mismo en ese momento temporal.

TABLA 2
Diferencias entre los que cambian de empleo y los que permanecen en el mismo en Tiempo 1 y Tiempo 2

	F	p
Tiempo 1		
Bienestar psicológico	0.25	.62
Conflicto de rol	0.07	.79
Ambigüedad de rol	0.63	.43
Satisfacción con el empleo	4.85	.03*
Centralidad del trabajo	2.67	.10
Tiempo 2		
Bienestar psicológico	0.09	.76
Conflicto de rol	0.47	.49
Ambigüedad de rol	0.48	.49
Satisfacción con el empleo	0.07	.80
Centralidad del trabajo	1.09	.30

Nota: * diferencias significativas

3.3. *Análisis longitudinales*

Se han realizado análisis de varianza de medidas repetidas los cuales nos permiten determinar si existe relación entre el cambio de empleo y los cambios entre Tiempo 1 y Tiempo 2 en las variables dependientes consideradas. Estos análisis muestran los siguientes resultados: Existe un efecto estadísticamente significativo de la interacción Tiempo x Cambio de empresa sobre la satisfacción con el empleo (Gráfico 1). La permanencia en un mismo empleo produce una ligera disminución en la satisfacción (Tiempo 1=3.42, Tiempo 2=3.32) mientras que el cambio da lugar a un aumento en los niveles de satisfacción con el empleo (Tiempo 1=3.14, Tiempo 2=3.35).

Además, se observa que el mero paso del tiempo produce un aumento del conflicto de rol en la muestra total (Gráfico 2).

En las variables centralidad del trabajo y bienestar psicológico no se han encontrado diferencias significativas.

4. DISCUSION Y CONCLUSIONES

El objetivo general del presente trabajo ha sido analizar los antecedentes y consecuentes psicológicos del cambio de empleo en una muestra de jóvenes pertenecientes a dos grupos ocupacionales: operarios del sector del metal y operadores aprendices en sistemas de información complejos. Como se ha señalado en la introducción, los estudios previamente realizados sugieren que el cambio de empleo está influido por una evaluación negativa del empleo anterior. Además, parece ser que este cambio tiene consecuencias positivas para el individuo en el caso de muestras de profesionales y directivos. Con este trabajo se ha pretendido explorar en qué medida estos resultados son generalizables a empleados de un menor nivel de cualificación.

Nuestros análisis sólo confirman parcialmente las hipótesis planteadas. Las diferencias encontradas en satisfacción laboral, en el primer momento de recogida de datos, entre los que posteriormente cambiarán de empleo y los que permanecerán en el mismo sugieren que los individuos menos satisfechos con su trabajo

GRÁFICO 1

Análisis longitudinal de la variable satisfacción en función de la interacción Tiempo x Cambio de empleo

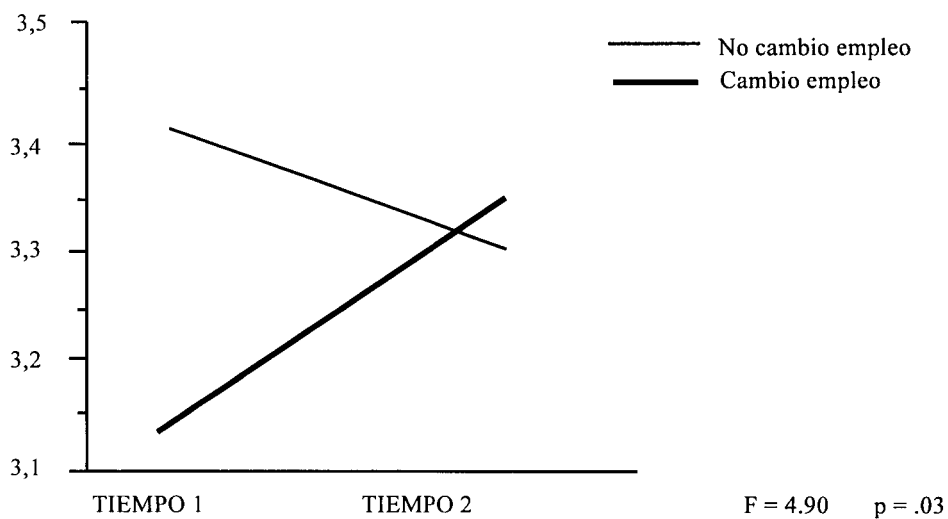


GRÁFICO 2

Análisis longitudinal de la variable conflicto de rol en función del Tiempo

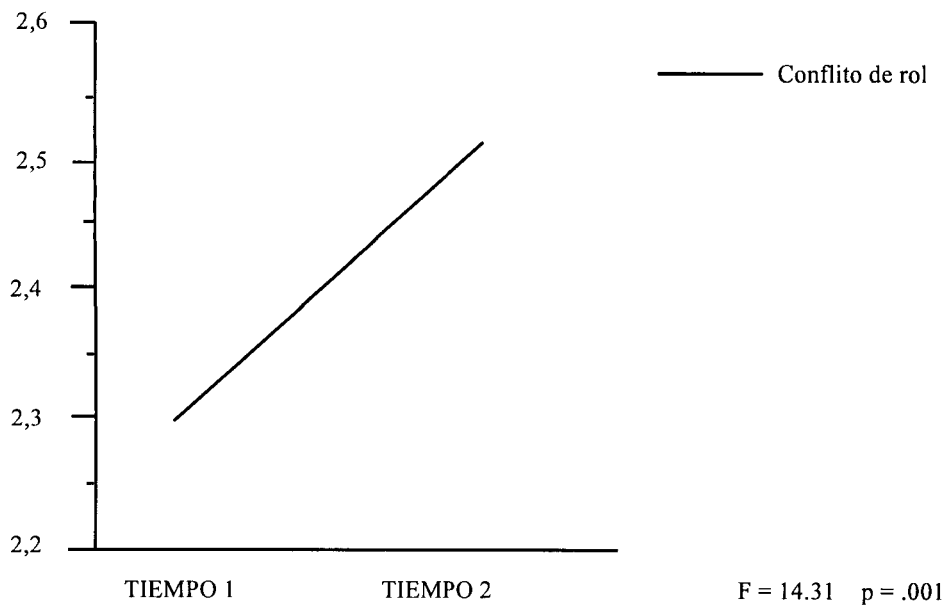


TABLA 3
Análisis longitudinal del cambio entre Tiempo 1 y Tiempo 2

	F	p
Bienestar psicológico		
Tiempo	0.01	.93
Cambio empleo	0.19	.66
Tiempo/Cambio empleo	0.03	.86
Conflicto de rol		
Tiempo	14.31	.001*
Cambio empleo	0.36	.55
Tiempo/Cambio empleo	0.21	.65
Ambigüedad de rol		
Tiempo	0.62	.43
Cambio empleo	0.00	.94
Tiempo/Cambio empleo	1.80	.18
Satisfacción con el empleo		
Tiempo	1.10	.29
Cambio empleo	1.55	.21
Tiempo/Cambio empleo	4.90	.03*
Centralidad del trabajo		
Tiempo	2.36	.13
Cambio empleo	2.52	.11
Tiempo/Cambio empleo	.44	.51

Nota: * diferencias significativas

están más predispuestos a abandonarlo. Este resultado es coherente con anteriores estudios y apoya la tesis de que el cambio de empleo está influido por una baja satisfacción en el anterior empleo.

Además, el cambio en los niveles de satisfacción laboral está influido por la permanencia o no en un mismo empleo. Tal y como habíamos hipotetizado hay un incremento en satisfacción laboral cuando el trabajador cambia de empresa mientras que la permanencia en una misma empresa produce una disminución de los niveles de satisfacción laboral.

Respecto a la variable bienestar psicológico nuestros resultados no confirman las hipótesis planteadas. No existen diferencias en bienestar psicológico entre el grupo de jóvenes que cambia de empleo y el que permanece en el mismo

ni antes ni después de que se produzca tal cambio. Asimismo, el cambio en el grado de bienestar psicológico no está influido por el cambio de empleo. Posiblemente esto sea debido a que la variable bienestar psicológico no hace referencia específicamente a aspectos laborales sino que se trata de bienestar psicológico general. Quizás sean las variables directamente relacionadas con aspectos laborales las que influyen y a su vez se ven afectadas de un modo más directo por el cambio de empleo. En cualquier caso, futuros estudios deberán confirmar o en su caso refutar tal afirmación.

Por lo que se refiere al conflicto y a la ambigüedad de rol, nuestros resultados son congruentes con los obtenidos por Mayes y Ganster (1988) y Newton y Keenan (1990) en el sentido de que no existen diferencias entre el grupo de

personas que cambia de empleo y el que permanece en el mismo ni antes ni después de tal cambio. Sin embargo, de nuestro estudio se desprende que el simple paso del tiempo incide en el grado de conflicto de rol de los jóvenes trabajadores considerados en su conjunto. La experiencia laboral adquirida, independientemente de la permanencia o no en un mismo empleo, da lugar, contrariamente a lo que cabría esperar, a un mayor conflicto de rol. Es posible que, con el paso del tiempo, el trabajador perciba que se le exige más en el trabajo. En este sentido, habría que explorar en qué medida influye en este resultado el que los sujetos poco a poco vayan desempeñando puestos y actividades más complejas y vayan estando sometidos a tareas más ambigüas y a demandas conflictivas por parte de sus emisores de rol.

Por otro lado, se observa que, en los jóvenes trabajadores de nuestra muestra, el grado de centralidad del trabajo es similar para el grupo de personas que permanece en el mismo empleo y para el que cambia, tanto antes como después del cambio. Además, tal cambio no ejerce influencia alguna sobre los niveles de centralidad. Esto parece confirmar la tesis de que la centralidad es una característica personal estable y que por tanto no se ve ampliamente alterada por cambios concretos y específicos de la experiencia laboral (MOW, 1987).

Como se ve, los cambios producidos en las experiencias psicológicas en relación con los cambios de empleo presentan unos resultados matizados en función del tipo de experiencia. La satisfacción es una variable sensible a dichos cambios pero no lo son el bienestar psicológico, el conflicto y la ambigüedad de rol y la centralidad del trabajo. En futuras investigaciones habrá que analizar si existen diferencias en estas mismas variables entre las personas que cambian de empleo de forma involuntaria y las que lo hacen voluntariamente. También será conveniente analizar en qué medida la respuesta al cambio de empleo varía en función del tiempo transcurrido desde que éste se produce.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, J. (1976). Stress and the risk of illness. In *Transition* (J. Adams, J. Hayes & B. Hopson, Eds.), London: Robertson.
- Brett, J.M. (1980). The effect of job transfer on employees and their families. In *Current concerns in occupational stress* (C.L. Cooper & R. Payne, Eds.), London: Wiley.
- Brett, J.M. & Reilly, A.H. (1988). On the road again: predicting the job transfer decision. *Journal of Applied Psychology*, 4: 614-620.
- Feldman, D.C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Feldman, D.C. & Brett, J.M. (1983). Coping with new jobs: A comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26(2): 258-272.
- Frese, M. (1982). Occupational socialization and psychological development: An under-emphasized research perspective in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 55: 209-224.
- Goldberg, D. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 8: 438-448.
- Griffith, R.W. & Hom, P.W. (1988). A comparison of different conceptualizations of perceived alternatives in turnover research. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 103-111.
- Hulin, C. (1968). Effects of changes in job satisfaction levels on employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 52:122-126.
- Kasl, S.V. (1983). Pursuing the link between stressful life experiences and disease: A time for reappraisal. In *Stress Research: issues for the eighties* (C.L. Cooper, Ed.), Chichester: Wiley.
- Koch, J. & Steers, R. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12:119-128.
- Lance, C.L. (1988). Job performance as a moderator of the satisfaction-turnover intention relation: an empirical contrast of two perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 271-280.
- Mayes, B.T. & Ganster, D.C. (1988). Exit and voice: A test of hypothesis based on fight/flight responses to job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 9:199-216.
- Moret, D., Hontangas, P., Sancerni, M.D. & Zurriaga, R. (1987). *Adaptación del General Health Questionnaire a una muestra de jóvenes estudiantes de Formación Profesional*. Trabajo presentado al II Congreso de Evaluación Psicológica. Madrid.
- Mow International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press Inc. Ltd.

- Newton, T.J. & Keenan, A. (1990). Consequences of changing employers amongst young engineers. *Journal of Occupational Psychology*, 63:113-127.
- Nicholson, N. & West, M.A. (1988). *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rizzo, J.R., House, R.J. & Lirtzman, S.E. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15: 150-163.
- Saleh, S., Lee, R. & Prien, E. (1965). Why nurses leave their jobs- An analysis of female turnover. *Personnel Administration*, 28: 25-28.
- West, M.A. & Nicholson, N. (1989). The outcomes of job change. *Journal of Vocational Behavior*, 34: 335-349.
- Williams, L.J. & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71: 219-231.
- Wosy-International Research Group (1989). *Interview schedule of the work socialization of youth study*. Mimeo, Universidad de Gante.

RESUMEN

Las investigaciones recientes centradas en el estudio de los antecedentes y consecuentes del cambio de empleo sugieren que este cambio está influido por una evaluación negativa del anterior empleo y puede tener consecuencias positivas para el individuo. Estos resultados proceden de estudios realizados con muestras de profesionales y directivos. Sin embargo, puede que estos resultados no sean generalizables a muestras de trabajadores con un nivel de cualificación menor.

El objetivo del presente estudio es analizar los antecedentes y consecuentes psicológicos del cambio de empleo en una muestra de jóvenes pertenecientes a

dos grupos ocupacionales: operadores y aprendices de sistemas de información complejos y operarios del sector del metal.

Los resultados indican que la satisfacción laboral está influida por el cambio de empleo. Sin embargo, el bienestar psicológico, el conflicto y la ambigüedad de rol y la centralidad del trabajo son variables que no están relacionadas con el cambio de empleo. Estos resultados son interpretados en función de la literatura revisada sobre el cambio de empleo.

Palabras clave: Cambio de empleo, trabajadores de bajo nivel de cualificación, satisfacción laboral, bienestar psicológico, conflicto y ambigüedad de rol, centralidad del trabajo.

ABSTRACT

Recent research investigating antecedents and consequences of job change suggests that change is influenced by a negative evaluation of the previous job and it has positive outcomes for the individual. Those results proceed from studies with professional and white-collar samples. It may be that the conclusions of these studies would be inappropriate for blue-collar workers.

This paper aims to analyse the psychological antecedents and consequences of job change amongst young workers who belong to two occupational groups: operators of office technology and machine operators in production/manufacturing in the metal industry.

It was found that job satisfaction is influenced by the job change while psychological well-being, role conflict and ambiguity, and work centrality are not related to the job change. These results are discussed in relation to the recent research on job change.

Key-Words: Job change, blue-collar workers, job satisfaction, role conflict, role ambiguity and work centrality.