



VNIVERSITATIS VALÈNCIA

**ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD
DEL EMPLEO DE LOS TITULADOS
UNIVERSITARIOS**

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

TESIS DOCTORAL

Jesús Yeves Gómez

Directores

Dr. José María Peiró Silla

Dr. Vicente González Romá

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a mis directores el apoyo recibido y haberme permitido trabajar con ellos. A José María Peiró por haber confiado en mí para llevar a cabo semejante tarea. Por haber sido mi bastón durante todos estos años y haberme guiado hasta el último momento. Por hacer que al final de cada reunión sientas que puedes comerte el mundo, y sobre todo por el trato humano que me ha dado desde el principio hasta el final. También quiero agradecer a Vicente González Romá todas las horas que me ha dedicado, su rigurosidad a la hora de hacer las cosas, su paciencia en los últimos días de este proceso y su pasión por la investigación. El hecho de haber podido trabajar con ellos me ha aportado un sinfín de conocimientos valiosos que me han permitido ser más exigente conmigo mismo y mejor investigador.

A todos mis compañeros de IDOCAL, tanto los que están en Valencia como los que se encuentran en otros lugares del mundo, ya que sin ellos todo este camino hubiera sido más difícil. Por esos momentos de apoyo en los periodos más difíciles y por esos ratos de alegrías y risas que hacen más llevadero el trabajo diario.

También me gustaría agradecer al Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral de la Universitat de València (OPAL) por aportarme los datos para la realización de esta tesis. En especial, quiero agradecer a Juan Pablo Gamboa todas las horas que me ha dedicado para que todo esto fuera posible y sus valiosas aportaciones para que este trabajo fuera mejor.

Agradezco el apoyo recibido en México. A toda la gente del ITAM por haberme dado la oportunidad de poder formarme fuera de mi país. En especial a Felisa Latorre por haber confiado en mí, por sus consejos y por su orientación a la hora de enfrentarme a situaciones complicadas en los últimos meses.

Quiero agradecer de manera especial a Luis Enrique Ochando por haberme abierto las puertas a este mundo y haber confiado en mí para llevar a cabo todo este camino.

A todos mis amigos, en especial Jose, Ayelen y Mireya por sus ánimos durante todo este periodo y por las horas de desconexión que tan necesarias son en determinados momentos. A Cristian por su paciencia, apoyo, y sus consejos en los últimos meses de este proceso.

Por último, quiero agradecer a toda mi familia el apoyo que me han dado desde el principio hasta el final. Quiero agradecerles todo el cariño que me han dado y el esfuerzo que han realizado para que pudiera seguir hasta el final.



INTRODUCCIÓN GENERAL Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTION	9
CAPÍTULO I. CALIDAD DEL EMPLEO.....	19
1. Definición de la calidad del empleo	21
2. Indicadores y medidas de la calidad del empleo	23
3. El papel del ajuste laboral en la calidad del empleo.....	26
CAPÍTULO II. CAPITAL HUMANO Y EMPLEABILIDAD COMO ANTECEDENTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	29
1. Principales modelos teóricos	31
2. Antecedentes de la calidad del empleo.....	37
CAPÍTULO III. IMPORTANCIA DEL AJUSTE ENTRE ESTUDIOS Y TRABAJO EN EL DESARROLLO TEMPRANO DE LA CARRERA.....	55
1. Principales modelos teóricos	57
2. Tipos de ajuste laboral y sus medidas	60
3. Antecedentes del ajuste laboral	63
4. Consecuencias del ajuste laboral.....	70
CAPÍTULO IV. OBJETIVOS Y MÉTODOLÓGÍA DEL ESTUDIO	75
1. Objetivos.....	77
2. Procedimiento de la recogida de datos	78
3. Muestra	80
4. Medidas	83
5. Análisis de datos.....	91
CAPÍTULO V. THE INFLUENCE OF COMBINING WORKING WITH STUDYING ON JOB QUALITY AFTER GRADUATION. THE MODERATING ROLE OF THE SIMILARITY BETWEEN WORK AND STUDIES.....	95
1. Introduction	97
2. Method.....	104
3. Results	107
4. Discussion.....	117
CAPÍTULO VI. THE LONGITUDINAL EFFECT OF EMPLOYABILITY DIMENSIONS ON YOUNG UNIVERSITY GRADUATES' JOB QUALITY: THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED EMPLOYABILITY	123
1. Introduction	125
2. Method.....	133
3. Results	138
4. Discussion.....	146

CAPÍTULO VII. HUMAN CAPITAL AND PERSONAL FACTORS AS ANTECEDENTS OF EDUCATION-JOB MATCH. A LONGITUDINAL STUDY .	151
1. Introduction	153
2. Method.....	160
3. Results	163
4. Discussion.....	168
CAPÍTULO VIII. THE INFLUENCE OF EDUCATION-JOB MATCH ON UNIVERSITY GRADUATES' JOB QUALITY. A LONGITUDINAL STUDY	173
1. Introduction	175
2. Method.....	181
3. Results	183
4. Discussion.....	189
CAPÍTULO IX. DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES	194
1. Antecedentes de la calidad del empleo.....	196
2. El papel del ajuste entre trabajo y estudios en la calidad del empleo.....	199
3. Implicaciones teóricas	201
4. Implicaciones prácticas.....	205
5. Limitaciones	207
6. Consideraciones para futuras investigaciones	209
7. Conclusiones.....	211
REFERENCIAS	215
ANEXO I. TITULACIONES ESTUDIADAS	253
ANEXO II. INSTRUMENTOS.....	257

INTRODUCCIÓN GENERAL Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTION



En la última década, la transición al mercado laboral de los titulados universitarios se ha ido haciendo más compleja y precaria (Rubery, Earnshaw y Marchington, 2005). Esto se debe en parte a los cambios ocurridos en la universidad y en el mercado laboral. Respecto a la universidad, uno de los cambios más importantes ha sido la masificación de la misma (Teicher, 1999). En España, en las últimas décadas la universidad ha pasado por un intenso proceso de masificación que ha provocado grandes cambios en las bases sociales de la población estudiantil, pasando de una Universidad elitista y homogénea a una Universidad más democratizada y heterogénea (Ariño, Hernández, Llopis, Navarro, y Tejerina, 2008).

Por su parte, los cambios en el mercado laboral (como la internacionalización de los mercados, la expansión de las redes globales, las nuevas tecnologías de la comunicación, la alta competitividad entre empresas, la crisis económica, etc.) han favorecido la transformación del mercado laboral hacia una mayor flexibilidad (Mills y Blossfeld, 2005), lo que está llevando a niveles sin precedentes de incertidumbre en las sociedades modernas (Bukodi, Ebralidze, Schmelzer, y Relikowski, 2006). En España, este proceso de flexibilización se caracteriza por un excesivo énfasis en la flexibilidad contractual y en otros tipos de flexibilidad que a menudo van acompañados de cierta precariedad laboral (Peiró, 2008). Además en este contexto la crisis económica también ha favorecido la destrucción del empleo (Jaumotte, 2011).

Todos estos cambios, están creando una mayor complejidad y desajuste entre la oferta de empleo y la demanda. Se observa una proporción cada vez menor de puestos de trabajo de alta calidad respecto a la oferta de personas con alta cualificación (Felstead et al., 2007). Esto se traduce en altos niveles de desempleo por parte de los jóvenes, así como un mayor desajuste entre los estudios realizados y los requeridos por el empleo, de

12 Introducción general

manera que los titulados se ven obligados a aceptar trabajos cuyos requisitos educativos difieren de los niveles educativos obtenidos por los titulados. En España, esta situación ha afectado en mayor medida a los jóvenes, los cuales presentan mayores niveles de desempleo (Jaumotte, 2011; Peiró, Hernández, y Ramos, 2015), infraempleo (Peiró, Sora y Caballer, 2012) y sobrecualificación (Erdogan, Bauer, Peiró, y Truxillo, 2011; Bashshur, Hernández, y Peiró, 2011).

En este contexto, el término calidad del empleo cobra especial relevancia, ya que dentro del contexto laboral en el que se sitúa España, la promoción de mejores empleos de calidad ha sido uno de los objetivos centrales de la estrategia de empleo de la Unión Europea y de los sindicatos europeos desde el tratado de Lisboa del 2000 (Comisión Europea, 2003; Confederación Europea de Sindicatos, 2011). Es por ello, que el estudio de la calidad del empleo se ha convertido en un elemento fundamental del debate académico y político con el objetivo de conocer qué aspectos académicos y personales afectan a la obtención de mejores puestos de trabajo (Gallie, 2007; Green, 2006; Lombardo y Passarelli, 2011). Además, la literatura ha puesto de manifiesto que la calidad del empleo tiene efectos importantes y beneficiosos para los individuos (Okay-Somerville y Scholarios, 2013), las empresas (Lowe, 2007), y la sociedad (Green y Mostafa, 2012). Por ello, el estudio de los factores personales asociados a la capacidad de obtener empleos de calidad por parte de los jóvenes se convierte en un aspecto importante, ya que estos factores no han sido suficientemente estudiados como antecedentes de la calidad del empleo (Gamboa, Gracia, y Peiró, 2010).

Además, el estudio de las dinámicas de entrada al mercado laboral (en términos de calidad del empleo) en los primeros años de la carrera laboral también resulta de especial importancia (Bukodi et al., 2006). Estos procesos determinan en qué medida los

jóvenes son capaces de construir y asegurar un cierto nivel de vida, establecer y mantener su estatus social, así como lograr y mantener relaciones sociales, y/o desarrollar una identidad personal y un proyecto de vida.

En general, la literatura ha mostrado que tanto la inversión personal en educación y formación (capital humano), como el desarrollo de la empleabilidad juegan un papel fundamental a la hora de encontrar un trabajo en el mercado laboral (Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wolbers, 2003). A su vez, la literatura también destaca el papel que ejerce el ajuste entre la persona y el puesto (Sattinger, 1993) en la entrada al mercado laboral para el posterior desarrollo de la carrera profesional (García-Espejo e Ibáñez, 2006). Sin embargo, a pesar de que la inserción laboral de los jóvenes titulados universitarios ha sido ampliamente estudiada desde varias disciplinas científicas como la economía, la sociología y la psicología, todavía quedan muchas cuestiones que clarifiquen la relación entre los estudios universitarios y el mundo del trabajo (Teichler, 2008).

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, el objetivo general de la presente tesis es el estudio de los antecedentes de la calidad del empleo, así como la evolución de esa calidad a través del tiempo en los primeros años de desarrollo de la carrera profesional de los titulados universitarios. Para ello, se han utilizado diferentes indicadores de la calidad del empleo, como el salario, la categoría profesional, el ajuste vertical (o ajuste entre el nivel de estudios que posee la persona y el requerido por el puesto), el ajuste horizontal (o relación entre el contenido del trabajo y los estudios) y la satisfacción con el trabajo. Más concretamente, en la presente tesis se plantea un doble objetivo: por un lado, se pretende analizar el papel que ejerce la inversión en educación (como la dedicación al trabajo durante los estudios o la continuación de los estudios) y la empleabilidad en la

14 *Introducción general*

obtención de empleos de calidad. Por otro lado, se pretende también analizar el rol que ejerce el ajuste entre estudios y trabajo en la evolución de la calidad del empleo. Este segundo objetivo, se realiza mediante el análisis de diversos predictores del ajuste (como la inversión en capital humano y las características personales) y el análisis de las consecuencias de éste en la calidad del empleo posterior. Todo esto nos permite analizar si los factores estudiados promueven un desarrollo temprano de la carrera profesional en términos de calidad del empleo.

Así, la presente tesis pretende contribuir al estudio de la inserción laboral de los jóvenes universitarios mediante la identificación de diversos antecedentes de la calidad del empleo, como son la inversión en capital humano y la empleabilidad. También se persigue analizar con una metodología longitudinal los antecedentes del ajuste entre estudios y trabajo (como los factores personales y la inversión en capital humano), así como, las consecuencias del mismo en relación con el salario, la categoría profesional y la satisfacción laboral. Esperamos con ello, arrojar más luz sobre cómo diversas formas de obtener capital humano favorecen la adquisición de empleos de calidad, contribuyendo de este modo al desarrollo y planteamientos de las diversas teorías que estudian la inserción al mercado laboral como la teoría del capital humano (Becker, 1964) o la teoría del ajuste (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993). A nivel práctico, esta tesis pretende aportar información relevante sobre aspectos relacionados con la inversión en capital humano, el ajuste entre los estudios y el trabajo, y aspectos personales como la empleabilidad, la perseverancia, y la autoeficacia. Esa información puede ser útil para que las universidades dispongan de un mayor conocimiento sobre cómo estos aspectos pueden contribuir a la obtención de empleos de mayor calidad por parte de sus egresados.

A continuación presentamos un resumen de los capítulos de la tesis.

En el capítulo 1, se presenta la definición de la calidad del empleo y los indicadores utilizados en la literatura para medir este constructo. También se detalla la importancia que tiene el estudio de la calidad del empleo en relación con sus consecuencias. Se presta especial atención al papel que desempeña el ajuste entre los estudios y el trabajo como indicador de calidad del empleo.

En el capítulo 2, se presenta una revisión teórica y empírica sobre los antecedentes de la calidad del empleo. En él se detallan los principales enfoques teóricos que han estudiado la transición al mercado laboral. En este capítulo se destaca el papel que ejerce la inversión en capital humano por parte de los titulados y la empleabilidad como antecedentes de la calidad del empleo.

El capítulo 3, se centra en la importancia del ajuste entre los estudios y el trabajo, describiéndose los principales marcos teóricos que explican este fenómeno y analizando sus antecedentes y consecuencias.

En el capítulo 4, se presentan los diferentes aspectos del método de trabajo utilizado en los estudios realizados. En primer lugar se describen los objetivos de la tesis. Posteriormente, se describe el procedimiento de la recogida de datos, así como las muestras utilizadas en cada uno de los estudios compuestas todas por titulados de la Universidad de Valencia. Seguidamente se describen cada una de las medidas utilizadas en cada uno de los estudios. Y, finalmente, se presentan brevemente los diferentes tipos de análisis estadísticos utilizados.

En el capítulo 5 se presenta el estudio 1, centrado en el primer objetivo de la tesis (análisis de los antecedentes de la calidad del empleo). Este estudio tiene como objetivo analizar la influencia que tiene la dedicación al trabajo durante los dos últimos años de carrera en la obtención de un empleo de calidad posterior a la titulación. Además también

16 *Introducción general*

se analiza el papel modulador que ejerce la relación entre estudios y trabajo durante los estudios en aquellos estudiantes que compaginan trabajo y estudios.

En el capítulo 6 se describe el estudio 2, que aborda también el primer objetivo de la tesis. En este caso, se analiza el papel de la empleabilidad en relación con la obtención de un empleo de calidad. Para ello, se han tenido en cuenta dos tipos de empleabilidad, la empleabilidad percibida y el modelo Psico-Social de empleabilidad propuesto por Fugate, Kinicki, y Ashforth (2004). Dicho modelo está compuesto por tres dimensiones: capital humano y social, identidad de carrera y adaptabilidad personal. Este estudio tiene como objetivo analizar el rol mediador de la empleabilidad percibida entre las tres dimensiones del modelo psicosocial de empleabilidad y la calidad del empleo.

En el capítulo 7 se presenta el estudio 3, en el cual se estudia la influencia de la inversión en capital humano y la adaptabilidad personal en el ajuste entre estudios y trabajo. Para ello, se han tenido en cuenta diversos factores de la inversión en capital humano como los estudios de master, doctorado y cursos de reciclaje. Así como varias características personales, como la autoeficacia generalizada y la perseverancia. En relación con el ajuste se han considerado como indicadores el ajuste vertical (o relación entre el nivel de estudios que posee la persona y el requerido por el puesto) y el ajuste horizontal (o relación entre el tipo de estudios y el contenido del trabajo a desempeñar).

En el capítulo 8 se presenta el último estudio de la tesis, el cual se centra en las consecuencias del ajuste en relación con otros indicadores de calidad del empleo. Más concretamente, este estudio analiza la influencia que tienen el ajuste vertical y horizontal en la evolución del salario, la categoría profesional y la satisfacción laboral en las primeras etapas del desarrollo de la carrera profesional.

Finalmente, el capítulo 9 presenta la discusión general de esta Tesis Doctoral en la que se responde a las preguntas de investigación en función de los resultados obtenidos en cada uno de los estudios planteados. Además, se exponen las principales implicaciones teóricas y prácticas, las limitaciones de cada uno de los estudios y posibles implicaciones y cuestiones a considerar en estudios futuros. También se ofrecen una serie de conclusiones, que contribuyen a una mejor comprensión del fenómeno de la transición al mercado laboral de los titulados universitarios y las posibilidades de obtención de un empleo de calidad.



CAPÍTULO I. CALIDAD DEL EMPLEO

En el presente capítulo se aborda la definición de la calidad del empleo, así como sus indicadores. También se considera el ajuste entre persona-puesto a la hora de estudiar la transición al mercado laboral de los titulados universitarios y la importancia que tiene en ese proceso la calidad del empleo.

1. DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El concepto de “empleo de calidad” es complejo y no está claramente definido, lo que plantea cierta dificultad en su medida y cuantificación (Grün, Hauser y Rhein, 2010). Como establecen Burchell, Sehnbruch, Piasna, y Agloni (2014) existen diferentes aspectos que hacen compleja la definición de la calidad del empleo. Un primer aspecto es la utilización de expresiones como “calidad del empleo”, “calidad del trabajo”, y “trabajo decente” para referirse al mismo fenómeno. Un segundo aspecto es el estudio de este concepto desde diferentes disciplinas como la sociología, la economía y la psicología, dando lugar a múltiples indicadores y diferentes niveles de estudio (que abarcan desde la opinión del propio trabajador al entorno de trabajo). Y en tercer lugar, están las diferencias entre la literatura académica y la institucional.

A nivel teórico este concepto encuentra parte de su fundamentación en la teoría del Mercado Dual (Doeringer y Piore, 1971) cuya hipótesis básica establece que el mercado laboral está compuesto por dos sectores: primario y secundario. Los empleos del sector primario se consideran empleos de “buena calidad” y se caracterizan por altos salarios, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso y estabilidad laboral. Por su parte, los empleos que se encuentran en el sector secundario son considerados de “baja calidad”, con una baja seguridad laboral, condiciones laborales pobres, bajos salarios, altas demandas laborales y una fuerte inestabilidad (Piore, 1983).

Históricamente, la calidad del empleo se ha estudiado desde diversas disciplinas (Okay-Somerville y Scholarios, 2013). Los economistas se han centrado principalmente en la medición de la calidad del empleo en términos salariales o retribuciones económicas, así como en las horas de trabajo y la seguridad laboral (Clark, 2005; Goos y Manning, 2007). Desde la psicología el estudio de la calidad del empleo se ha basado principalmente en la satisfacción laboral (Holman, 2013). La sociología, por su parte, se han centrado más en el estudio de las habilidades y la autonomía que posee la persona en su puesto de trabajo para considerarlo un empleo de calidad (Gallie, 2007). Así, cada perspectiva hace referencia a medidas globales para medir en qué grado un empleo es “bueno” o “malo” (Kalleberg y Vaisey, 2005).

A nivel institucional, una primera aproximación al concepto de calidad del empleo fue realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Este organismo establecía que el concepto de “trabajo decente” incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales salubres, así como la seguridad social y la seguridad de ingresos.

Posteriormente, la Comisión Europea (2001) definió la calidad del empleo como: “un concepto relativo referido a la relación trabajo-trabajador, el cual tiene en cuenta tanto características objetivas del trabajo, como el ajuste entre las características del trabajador y las requeridas por el puesto, lo cual incluye la evaluación subjetiva de dichas características por el respectivo trabajador según sus propias características y expectativas” (p.65). En la presente tesis nos hemos basado en esta definición para estudiar la calidad del empleo.

2. INDICADORES Y MEDIDAS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El análisis de la calidad del empleo se ha abordado mediante la utilización de múltiples indicadores como consecuencia de las diferentes definiciones y disciplinas que lo han estudiado. Esto ha dado lugar a diversos indicadores tanto objetivos como subjetivos y a medidas basadas en variables unidimensionales “proxy” o en modelos multidimensionales.

En general, la literatura sobre este tema muestra dos grandes aproximaciones (Grün et al., 2010): la objetiva y la subjetiva.

1. La *aproximación objetiva*: es la más utilizada por los estudios de la perspectiva neoclásica económica. Ésta se centra principalmente en el salario y en las horas de trabajo como principales indicadores de la calidad del empleo. Sin embargo, en la literatura también han considerado otros indicadores como la seguridad en el empleo, el tipo de contrato, las condiciones laborales, o la ubicación, (p.e. Clark 2005; Díaz-Serrano y Viera, 2005; Gallie, 2007; Haller y Hadler 2006; Howell y Okatenko, 2008; Lowe, 2007; Olsen, Kalleberg y Nesheim, 2010; Wright y Dwyer, 2006).
2. La *aproximación subjetiva*: se centra principalmente en la satisfacción laboral como indicador de la calidad. Las primeras aproximaciones se basaron en las propias evaluaciones de los propios trabajadores sobre sus puestos de trabajo (Staines y Quinn, 1979; Yoshida y Torihara, 1977). Seashore (1975) define un buen empleo como aquel que es valorado como tal por el trabajador y produce satisfacción laboral. Siguiendo esta aproximación, se han desarrollado múltiples medidas para evaluar la

calidad del empleo, que van desde las medidas de satisfacción laboral general a medidas más específicas que se focalizan en diferentes facetas del trabajo (Kalleberg y Vaisey, 2005; Staines y Quinn, 1979).

La utilización de cualquiera de las dos aproximaciones por sí solas ha sido cuestionada (Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías, 2005). Las críticas realizadas en el caso de la aproximación objetiva señalan que ésta no tiene en cuenta la interpretación personal que realiza el individuo sobre los diferentes aspectos del empleo. En el caso de la aproximación subjetiva, las críticas se centran en la no consideración de las condiciones laborales que influyen en la valoración subjetiva del empleo, ya que dependiendo de las preferencias de los trabajadores, las características del trabajo pueden ser valoradas de manera muy diferente (Taylor, 1977). Además, existe otro tipo de variables, no relacionadas con la calidad del empleo, que también pueden afectar al nivel de satisfacción laboral como es la disonancia cognitiva o el pensamiento relativo (Davoine, Erhel y Guergoat, 2008). Ante tales críticas, la literatura muestra una tercera vía basada en la integración de ambas perspectivas (Kalleberg y Vaisey, 2005; Tangian, 2007).

Los estudios también se pueden clasificar en función del número de indicadores utilizados para medir la calidad del empleo. Algunos estudios se han basado en la medición de la calidad del empleo de manera unidimensional mediante la utilización de variables proxy. Un ejemplo de ello son los estudios de Clark y Oswald (1996) y Leontadiri y Sloane, (2001) que consideran la satisfacción laboral como único indicador de la calidad del empleo. La utilización de un único indicador como medida de calidad del empleo puede tener ventajas, ya que simplifica la definición y la medición del fenómeno. Sin embargo, la utilización de un único indicador conlleva también desventajas ya que no refleja bien la complejidad del fenómeno. Por ello, la tendencia

general de los estudios sobre la calidad del empleo en los últimos años ha sido la utilización de diferentes medidas, basadas en las definiciones multidimensionales de la calidad del empleo. Así, Green y Mostafa (2012) y Green et al. (2013), consideran cuatro dimensiones: salario, perspectivas de trabajo (seguridad y tipo de contrato), calidad del empleo intrínseca (competencias y autonomía), y calidad del tiempo (duración y flexibilidad). Otros han considerado más dimensiones, como es el caso de Olsen et al. (2010) que miden recompensas extrínsecas, recompensas intrínsecas, intensidad del trabajo, condiciones laborales, relaciones interpersonales, y satisfacción laboral general. A su vez, la literatura institucional también se ha centrado en el desarrollo de índices de calidad del empleo multidimensionales, como por ejemplo el “EC Laeken Job Quality Index” (2001) compuesto por los siguientes indicadores: calidad intrínseca del trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional permanente, igualdad de género, salud y seguridad, flexibilidad y seguridad, inclusión y acceso al mercado de trabajo, organización del trabajo y equilibrio trabajo-vida, diversidad y no discriminación, diálogo social del empleado, desempeño económico y productividad.

Al igual que las medidas unidimensionales, los estudios basados en medidas multidimensionales también han recibido críticas. En este caso, Muñoz de Bustillo et al. (2009) comentan que la falta de una conceptualización acordada de la calidad hace que se midan gran cantidad de aspectos laborales que aunque estén relacionados con la calidad del empleo (como la productividad), no deberían confundirse con el concepto de calidad en sí.

En cualquier caso, dada la complejidad del fenómeno es necesario contar con un conjunto amplio y consistente de indicadores de calidad que capturen las distintas características del empleo (Olsen et al., 2010). En nuestro caso, como se ha comentado

anteriormente, hemos adoptado una perspectiva mixta de indicadores basándonos en la definición de calidad del empleo que propone la Comisión Europea (2001). Esto se debe a que desde esta perspectiva podemos analizar la calidad desde diversos aspectos del empleo tanto objetivos como subjetivos. Además, también nos permite analizar con más detalle la importancia que tiene el ajuste entre estudios y trabajo al inicio de la carrera profesional, el cual ha sido poco considerado en los estudios y conceptualizaciones de la calidad del empleo existentes. Para ello, proponemos una combinación de indicadores en los que se incluye el salario, la categoría profesional, la satisfacción laboral, el ajuste vertical (o ajuste del nivel de cualificación disponible y el requerido por el trabajo) y el ajuste horizontal (o la adecuación del contenido entre los estudios y el trabajo).

Así pues, la presente tesis además de utilizar algunos indicadores objetivos y subjetivos, considera el ajuste del nivel de estudios y la adecuación entre el contenido de los estudios y el trabajo como uno de los aspectos claves a la hora de estudiar la calidad del empleo. En el siguiente apartado consideramos, de manera más detallada, las implicaciones que tiene este tipo de indicador en el mercado laboral de los titulados universitarios.

3. EL PAPEL DEL AJUSTE LABORAL EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

Uno de los aspectos más importantes a la hora de estudiar la transición al mercado laboral de los titulados universitarios es el ajuste entre los estudios obtenidos por los individuos y los estudios requeridos por el puesto de trabajo (Saks y Ashforth, 2002).

En los últimos años se ha observado que el desajuste entre estudios y empleo es cada vez mayor dentro de la Unión Europea (OCDE, 2011). Cada vez se observan más casos de titulados universitarios trabajando en puestos que no requieren estudios universitarios o cuyos contenidos no están relacionados con los estudios realizados. Ante

tal situación, el ajuste entre estudios y empleo se ha convertido en un aspecto muy importante de la calidad del empleo. Sin embargo, la importancia de este indicador no es nueva; O'Brien y Feather (1990) ya consideraban el ajuste entre trabajo y trabajador y la percepción de la utilización de las habilidades como componentes de la calidad del empleo debido al aumento de las exigencias en las capacidades y competencias del trabajo. Así, un empleo de calidad permite a los individuos desarrollar y desplegar sus habilidades y conocimientos ofreciendo un cierto grado de desafío acorde con las exigencias del trabajo y las capacidades de los individuos (Findlay, Kalleberg, y Warhurst, 2013).

El ajuste estudios-trabajo hace referencia a la situación donde las cualificaciones adquiridas en sus estudios por el trabajador se adecuan a las requeridas por el trabajo. La mayoría de estudios sobre el ajuste atienden únicamente al ajuste entre el nivel de estudios que posee la persona y el nivel de estudios requerido por el puesto (Robst, 2007b) o “ajuste vertical”. En este caso, los desajustes se producen tanto si hay sobrecualificación (donde el nivel educativo de la persona es mayor que el requerido por el puesto), como si se da infracualificación (donde el nivel educativo de la persona es menor que el requerido por el puesto). Junto al ajuste vertical cabe considerar también el ajuste horizontal, o grado de ajuste entre el contenido del trabajo y el contenido de los estudios realizados (Béduwé y Giret, 2011; Van de Werfhorst, 2002; Witte y Kalleberg, 1995).

Ambos tipos de ajuste permiten estimar la eficacia de la educación (Lobardo y Pasarelli, 2011) y ayudan a comprender mejor los potenciales costes en el mercado laboral, la empresa y el individuo (McGuinness, 2006). Así, una mejor comprensión del ajuste de los graduados puede ayudar a la sociedad a maximizar el retorno de la inversión realizada en educación (Boudarbat y Chernoff, 2010). Además, también puede facilitar

otros beneficios sociales, como el incremento en productividad o el bienestar derivado de un uso eficiente y eficaz del capital humano de la población activa (García-Espejo e Ibáñez, 2006). Asimismo, el ajuste también ejerce una fuerte influencia en el individuo al inicio de la carrera profesional, ya que determina en parte el desarrollo profesional posterior. Por tanto, considerando la importancia que tiene el ajuste hemos decidido incluirlo como indicador de calidad del empleo, diferenciando entre ajuste vertical y horizontal.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el estudio de la calidad del empleo, así como sus efectos para los individuos (Okay-Somerville y Scholarios, 2013), las empresas (Lowe, 2007) y la sociedad (Green y Mostofa, 2012). Consideramos que existe una gran diversidad en la operacionalización de esa calidad y pocos estudios que hayan analizado los antecedentes de la misma. Por ello, en la presente tesis se pretende analizar diversos antecedentes relacionados con la inversión en educación y la empleabilidad (Capítulo II). Así como, analizar el rol que ejerce el ajuste entre estudios y trabajo en la evolución de la calidad del empleo al inicio de la carrera profesional (Capítulo III).

**CAPÍTULO II. CAPITAL HUMANO Y EMPLEABILIDAD COMO
ANTECEDENTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO**



En este capítulo se describen los principales antecedentes de la calidad del empleo. Para ello, en primer lugar se detallan los principales modelos teóricos que explican la transición al mercado laboral y la obtención de empleo. En segundo lugar, se pone especial interés en aquellos antecedentes relacionados con la adquisición de capital humano por parte de los titulados universitarios así como los relacionados con la empleabilidad.

1. PRINCIPALES MODELOS TEÓRICOS

La transición al mercado laboral se ha estudiado desde diferentes perspectivas y disciplinas, lo que ha dado lugar a la aparición de varias teorías que explican este proceso. La mayoría de estas teorías se centran en la relación entre la adquisición de conocimientos durante la etapa formativa y la obtención de un empleo. A continuación, se detallan algunas teorías provenientes de las ciencias sociales mediante las cuales es posible entender el papel que ejerce la educación en el mundo del trabajo y que, por lo tanto, ayudan a comprender mejor el análisis de los posibles antecedentes de la calidad del empleo.

1.1. Teoría del Capital Humano (Becker, 1964)

Una de las teorías más citadas a la hora de comprender la relación entre la adquisición de conocimientos y la calidad del empleo es la teoría del capital humano (Becker, 1964). Originalmente, se trata de una teoría que surge de la economía, desarrollada para estimar la distribución salarial de la inversión en educación que realizan las personas, que posteriormente se ha utilizado en diferentes disciplinas sociales. Esta teoría sugiere que las inversiones realizadas por los individuos en educación y formación, tanto en el sistema educativo como en el trabajo, tienen como consecuencia un aumento en la productividad de los trabajadores y, en consecuencia, un mayor salario (Becker,

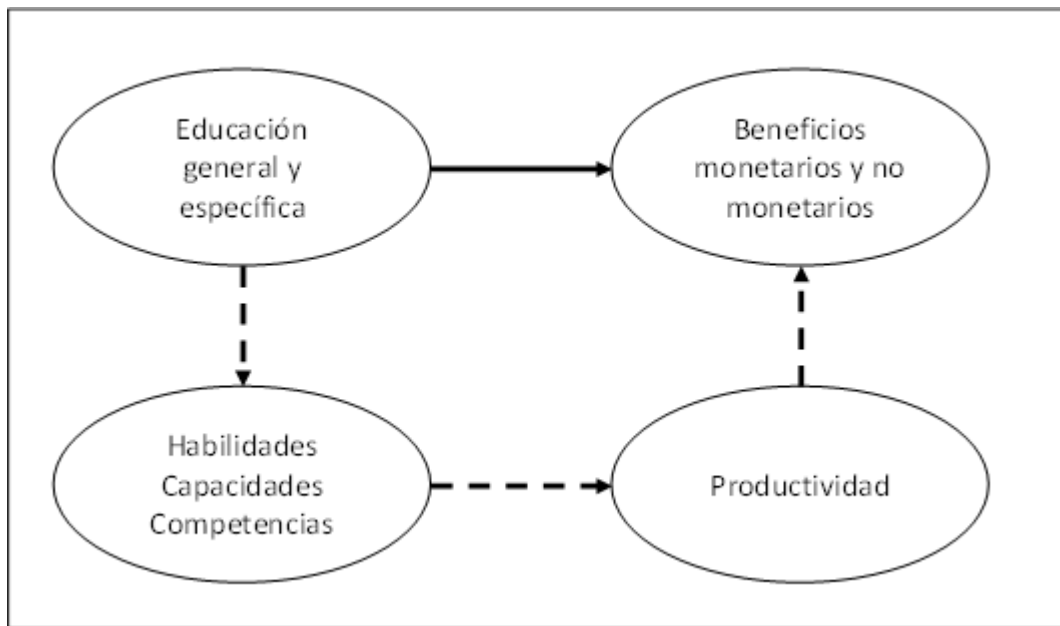
1964). En este sentido, determinados estudios empíricos apoyan esta explicación, ya que en ellos se observó que las personas con mayor nivel educativo perciben mayores salarios debido a que la educación aumenta su capacidad productiva (Psacharopoulos, 2006). Por tanto, el principio fundamental de esta teoría se basa en que la educación es una inversión rentable. Además, asume que los individuos que invierten en educación incrementan su “capital humano” y éste es utilizado por los empleadores para determinar su salario.

El término “capital humano” hace referencia a las habilidades, capacidades, competencias, conocimientos y otras características acumulados en el tiempo a través de la educación general (también llamado capital humano general) y de la formación específica adquirida a través de la experiencia profesional (o capital humano específico) (Becker, 1964; Judge, Cable, Boudreau y Bretz, 1995). El capital humano representa el valor intrínseco de los conocimientos y habilidades de los empleados, y supone un recurso importante en la obtención de una ventaja competitiva (Hitt y Ireland, 2002), ya que los empleados que poseen mayor volumen de capital humano tienden a ser más valiosos y más valorados por los empleadores que los que poseen menos.

En relación con la calidad del empleo, la teoría del capital humano establece que esa inversión contribuye al éxito profesional (Becker, 1964). Determinados estudios han puesto de manifiesto que la inversión en años de educación reporta beneficios tanto monetarios como no monetarios (García-Aracil, Mora, y Vila, 2004; Vila, 2005). En concreto, diversos estudios han puesto de manifiesto que la adquisición de conocimientos, entendida como inversión en capital humano, facilita el aprovechamiento de oportunidades (Shane, 2000), mejora la planificación de actividades relacionadas con el éxito (Frese et al., 2007) y ayuda a la adquisición de recursos físicos y financieros (Brush, Greene, y Hart, 2001). También se ha señalado que dicha inversión se relaciona con el

bienestar de los trabajadores (Vila, 2005), la satisfacción laboral (García-Aracil y Van der Velden, 2008), la seguridad laboral y el ajuste del trabajo con la educación recibida (Grayson, 2004). En la figura 2.1 se muestra un resumen de las relaciones que plantea esta teoría.

Figura 2.1. Modelo explicativo de la Teoría del Capital Humano.



Otra explicación que ayuda a entender la relación entre el capital humano y la calidad del empleo es la relación que tiene esta inversión con la mejora de la empleabilidad de los individuos. Ciertos modelos asumen que el capital humano es un componente principal de la empleabilidad (Fugate, Kinicki, y Ashforth, 2004; Wittekind, Raeder y Grote, 2010). Este capital ayuda a los individuos a identificar oportunidades de trabajo y desarrollar su carrera laboral (Fugate et al., 2004), y ello les permite buscar empleos que se adecuen a sus expectativas y preferencias laborales (Vila, 2000). Por tanto, la inversión individual en capital humano resulta un factor importante en la percepción sobre las posibilidades de obtener un nuevo empleo (Berntson, Sverke y

Marklund, 2006). Forrier y Sels (2003b) afirman que cuanto mayor es la inversión en formación, mayores son las oportunidades de movilidad en el mercado laboral.

La teoría del capital humano presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la mayoría de los estudios operacionalizan ese capital como años de estudio, sin tener en cuenta otros factores que afectan a la adquisición del capital humano (Davidsson y Honig, 2003). Así, el capital humano aparece como un concepto simple, que sin embargo, en la práctica no lo es. Es por ello, que en la presente tesis se aborda la inversión en capital humano desde otra perspectiva que ahonda más en el tipo de inversión que realizan los titulados durante los dos últimos años de carrera. Esta concepción nos permite comparar si la dedicación al trabajo durante los últimos años de carrera supone un beneficio para los titulados a la hora de encontrar un empleo de calidad posterior a sus estudios (ver estudio 1 de la tesis, capítulo V). Además, en la presente tesis también se han considerado otros tipos de inversión posterior a los estudios como la realización de cursos de doctorado, master, o cursos de reciclaje como antecedentes de la calidad del empleo (ver estudio 2 de la tesis, capítulo VI) y de la evolución del ajuste entre los estudios y el trabajo (ver estudio 3 de la tesis, capítulo VII).

Otra limitación que presenta esta teoría es la limitada atención que muestra al fenómeno de la sobrecualificación. De acuerdo con esta teoría el mercado laboral garantiza el ajuste entre el nivel de estudios que posee la persona y el nivel educativo requerido por el puesto. Sin embargo, esta teoría no explica por qué los trabajadores sobrecualificados, que son igual de productivos que los trabajadores que han recibido la misma formación que ellos y que trabajan en trabajos ajustados a su nivel de estudios, perciben menores salarios (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Debido a estos problemas, en los años más recientes se han formulado otras teorías cuya base principal

se centra en la adquisición de capital humano pero intentando comprender mejor este fenómeno. Cabe mencionar la teoría de la movilidad (Sicherman y Galor, 1990, Sicherman, 1991) y la teoría del ajuste laboral (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993) (ver capítulo III de la presente tesis).

1.2. Otros enfoques teóricos: Teorías Credencialistas

Otras teorías que explican la transición al mercado laboral se agrupan bajo la denominación de teorías credencialistas. En contraposición a la Teoría del Capital Humano, estas teorías hacen más hincapié en la función selectiva de la educación, considerando que la productividad es un elemento de los empleos y no de los empleados, contradiciendo así los planteamientos de la teoría del capital humano (Thurow, 1975). Dos de las teorías credencialistas más importantes son: la Teoría de la Señalización y la Teoría de las dos colas.

a) Teoría de la Señalización (Arrow, 1973; Spence, 1973)

Esta teoría se opone a la teoría del capital humano ya que considera que la retribución obtenida por los individuos más formados no se debe a una mayor productividad, sino al mecanismo de selección utilizado por el empleador basado en las señales. Una de las señales más utilizadas para guiar a los empleadores en el proceso de selección ha sido el título obtenido en la educación formal. De esta forma, la educación es entendida por los empleadores como una señal que indica que la persona titulada tiene cierta disciplina, capacidad para ser formada, y es susceptible de ser formada (Arrow, 1973). Además del título como señal, existen otras señales que también aportan información sobre las habilidades y competencias de la persona, como por ejemplo la formación recibida durante la carrera profesional, el historial de empleos desempeñados (Scherer, 2004) o algunas características biográficas (Spence, 1973). Sin embargo,

aunque la revisión del título por parte del empleador no es necesariamente un indicador de producción real, estudios recientes muestran que las señales educativas son los únicos activos eficaces en los que los solicitantes de empleo pueden confiar (Bills y Brown, 2011).

b) Teoría de las Colas o Modelo de Competencia Laboral (Thurow, 1975)

El modelo de competencia laboral o teoría de las dos colas (Thurow, 1975) establece que los salarios son fijados por la negociación colectiva y la productividad. Por tanto, los ingresos están asociados a empleos, no a trabajadores individuales (van Ours y Ridder, 1995). De acuerdo con este modelo, existirían dos colas: una de puestos de trabajo y otra de trabajadores. La cola de trabajadores estaría formada por los aspirantes a los puestos de trabajo ordenados en función de sus costes de formación y la cola de los puestos de trabajo estaría ordenada en función de la complejidad del puesto (García-Espejo, 1998). Los individuos son asignados a los puestos de trabajo disponibles en función de los costes en formación que conlleva el desarrollo de sus habilidades para llevar a cabo el trabajo (Thurow, 1975). Por tanto, la educación cursada por una persona es una señal de que dicha persona necesitará menos formación o que su formación costará menos dinero a la empresa. Así, los trabajos más complejos serían ocupados por los individuos con mayores cualificaciones.

Esta teoría contempla el fenómeno de la sobrecualificación debido a que los estudiantes persiguen credenciales más altas para situarse en la parte delantera de la cola (Rubinson y Hurst, 1997). Así, se produce una oferta excesiva de trabajadores altamente cualificados, lo que provoca que no todos puedan adquirir puestos ajustados a su nivel de estudios dando lugar a la sobrecualificación en su puesto de trabajo. Sin embargo, tal y como afirma García-Montalvo (2008), las características del empleo no son los únicos

factores que determinan el salario, estos están también en función del capital humano acumulado por el trabajador, aspecto no considerado por la teoría de las colas.

Todas las teorías anteriormente citadas tienen en común que la formación educativa de una persona, ya sea mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias o mediante la obtención de credenciales (títulos), hace que ésta sea más productiva. Y esto hace que este tipo de personas sean más valoradas por los empleadores, favoreciendo la obtención de empleos de mayor calidad (Okay-Somerville y Scholarios, 2013). Sin embargo, considerando que la teoría de la señalización y la teoría de las dos colas se centran más en el papel del empleador y las características del puesto para asignar explicar la obtención de empleos de calidad. En la presente tesis nos hemos centrado exclusivamente en los postulados de la Teoría del Capital Humano para el análisis de los antecedentes de la calidad, ya que esta teoría nos permite conocer cómo las características personales influyen en la obtención del empleo.

2. ANTECEDENTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Uno de los objetivos de la presente tesis es profundizar en el estudio de la calidad del empleo analizando diversos antecedentes relacionados con la adquisición de capital humano durante y posterior a los estudios. Asimismo también se pretende analizar cómo diversos factores personales, relacionados con la empleabilidad de los titulados, influyen en la adquisición de empleos de calidad. En este sentido, consideramos que es importante aportar un mayor conocimiento sobre estos aspectos para el desarrollo de políticas académicas basadas en la investigación científica.

En relación a este objetivo a continuación se describen los resultados obtenidos en diferentes estudios sobre los antecedentes de la calidad del empleo. Para ello, hemos agrupado los antecedentes en tres grandes grupos: antecedentes sociodemográficos y

educativos, antecedentes relacionados con la inversión en capital humano, y antecedentes relacionados con la empleabilidad.

2.1. Antecedentes sociodemográficos y educativos

Diversos estudios se han centrado en el análisis de los antecedentes de la calidad del empleo mediante la utilización de variables sociodemográficas y educativas como el sexo, la edad o el tipo de estudios realizado. Teniendo en cuenta todos estos antecedentes, en todos los estudios de la presente tesis se ha controlado el efecto que ejerce el sexo, la edad y el área de estudios, por ello a continuación se describen los resultados más importantes de este tipo de antecedentes.

2.1.1. Sexo

El sexo ha sido uno de los antecedentes más estudiados. En general, la literatura ha mostrado que las mujeres tienen una perspectiva menos favorable en el mercado laboral que los hombres (Findlay, Findlay, y Stewart, 2009; Reskin y Maroto, 2011).

En relación a los indicadores de calidad propuestos en la presente tesis, los estudios muestran que las mujeres perciben un salario menor al de los hombres y además ocupan una categoría profesional menor (Jefferson y Preston, 2010; Judge y Hurst, 2008). En términos de ajuste horizontal, un estudio realizado por Wolbers (2003) pone de manifiesto que la probabilidad de trabajar en un empleo poco relacionado con la titulación es mayor en los hombres que en las mujeres. Respecto a la sobrecualificación, la literatura indica que las mujeres son más propensas a estar sobrecualificadas en comparación con los hombres (Alpin, Schackleton, y Walsh, 1998; Groot, 1996; McKee-Ryan y Harvey, 2011). Sin embargo, los resultados de diversos estudios contradicen estos resultados ya que Dolton y Silles (2002) no encontraron diferencias de género ni en los primeros

trabajos ni en los actuales, y Erdogan y Bauer (2009) establecieron que los hombres se percibían más sobrecualificados que las mujeres. Por último, en relación con la satisfacción laboral los estudios muestran que las mujeres suelen estar más satisfechas con sus trabajos que los hombres (Judge y Hurst, 2008).

2.1.2. Edad

Al igual que en el caso del sexo, la relación entre la edad y la calidad del empleo no es muy clara, ya que hay estudios que muestran una relación positiva (Erdogan y Bauer, 2009), otros muestran una relación no significativa (Kraimer, Shaffer, y Bolino, 2009), y otros muestran una relación negativa (Burke, 1997; Maynard, Thorsteinson, y Parfyonova, 2006). Tam (2010) establece que los peores empleos se dan en la edad temprana (18-24 años) y en los trabajadores más mayores mostrando así una relación de U invertida entre la calidad del empleo y la edad. Witte y Kalleberg (1995) mostraron que con el paso del tiempo la educación general se vuelve obsoleta debido a los cambios tecnológicos. Estos autores muestran que el capital humano obtenido en la educación general pierde valor con el paso del tiempo a causa de la adquisición de otro tipo de capital humano más específico obtenido de la experiencia laboral.

Respecto a los indicadores de calidad propuestos en la presente tesis, Wolbers (2003) establece que las personas más mayores tienen más probabilidad de trabajar en puestos poco relacionados con los estudios en comparación con los jóvenes. Por otro lado mientras que Dolton y Silles (2002) no encontraron relación entre la edad y la sobrecualificación. Alpin et al. (1998) mostraron que la sobrecualificación, disminuye con la edad. Por su parte, Judge y Hurst (2008) mostraron que la edad se relaciona positivamente con la categoría profesional, de manera negativa con la satisfacción en el trabajo.

2.1.3. Área de estudios realizados

Otro de los aspectos sociodemográficos considerados en la presente tesis es el área de estudio. En este caso, Dolton y Silles (2002) establecen que los titulados en educación tienen más probabilidades de encontrar un primer empleo ajustado verticalmente en comparación con el resto de áreas. Estos autores también indican que si se tiene en cuenta el paso del tiempo, los graduados en artes y humanidades, son los que tienen más probabilidades de estar sobrecualificados en comparación con las otras áreas de estudio. Por otro lado, Wolbers (2003) indica que los graduados en las áreas de humanidades, artes, y agricultura obtienen empleos desajustados horizontalmente en comparación con los titulados en educación. Además también indica que, los titulados en ingenierías, salud y ciencias sociales suelen tener menos probabilidades de trabajar en empleos no ajustados verticalmente.

2.2. Antecedentes relacionados con la inversión en capital humano

Históricamente uno de los indicadores principales del capital humano es el número de años invertidos en educación o el nivel de estudios más alto alcanzado por la persona. En relación con ello, en el estudio 1 (capítulo V) se ha utilizado la dedicación al trabajo durante los dos últimos años de la carrera universitaria como indicador de capital humano. Por otro lado, en los estudios 2 y 3 (capítulos VI y VII) de la presente tesis se ha considerado el capital humano como la continuación de los estudios una vez obtenida la titulación, mediante la realización de estudios de máster, doctorado, cursos de reciclaje y otra titulación. A continuación, se describe más detalladamente como la inversión en capital humano influye en la obtención de empleos de calidad en función de los diferentes indicadores que se han manejado en la presente tesis.

2.2.1. Continuación de los estudios posteriores a la titulación

Respecto a la continuación de los estudios una vez obtenida la titulación, Dolton y Silles (2002) indican que la realización de un postgrado aumenta la probabilidad de obtener un empleo que requiere un nivel de postgrado. Pero además, también facilita la obtención de empleos que requieren un nivel de grado, con lo cual estos titulados también son más propensos a experimentar una situación de sobrecualificación (Weststar, 2009; Holtom, Lee, y Tidd, 2002). Sin embargo, otros estudios no encontraron una relación significativa entre ambas variables (Johnson y Johnson, 2000).

2.2.2. Dedicación al trabajo durante los estudios

A parte del nivel educativo alcanzado existen otros indicadores de capital humano que han sido menos estudiados, uno de ellos es la dedicación al trabajo durante los estudios. Teniendo en cuenta el alto número y diversidad de estudiantes universitarios a tiempo parcial, la literatura muestra que el hecho de compaginar trabajo y estudios conlleva una serie de efectos, tanto académicos como en la inserción laboral posterior a la finalización de los estudios.

A nivel académico, la literatura muestra diferentes efectos negativos entre los que se incluyen la pérdida de clases y la falta de atención en las mismas, la falta de asistencia a tutorías, la disminución de la calidad de los trabajos a realizar en casa, la reducción del tiempo de estudio y el consiguiente aumento del estrés y de la fatiga derivada del trabajo (Barke et al., 2000; Callender y Kemp, 2000; Leonard, 1995; Tam y Morrison, 2005). Otros efectos negativos incluyen la reducción del tiempo para realizar actividades extracurriculares, pérdida del desarrollo personal y el sacrificio de la vida social en función del trabajo (Callender y Kemp, 2000; Tam y Morrison, 2005). Por otro lado, Lowe (2005) encontró que un 74% de los estudiantes universitarios que compaginaban

trabajo y estudios valoraban negativamente el hecho de trabajar durante los estudios y resaltaban el impacto negativo en su capacidad de estudiar con eficacia, así como la falta de capacidad para asistir a clase, cumplir los plazos y preparar exámenes. Sin embargo, Winn y Stevenson (1993) muestran que los estudiantes a tiempo parcial percibían que el trabajo podía tener un efecto positivo si sus empleos estaban relacionados de alguna manera con sus estudios.

Aunque a nivel educativo la compaginación de estudios y trabajo muestra efectos negativos, en relación con la inserción laboral, la literatura sugiere en términos generales que la experiencia laboral dota a los estudiantes de habilidades que les resultan útiles para su desempeño en el trabajo. Estos pueden desarrollar competencias transferibles que posteriormente pueden utilizar tanto a nivel laboral (Harvey et al., 1998) como en sus estudios (Broomfield, 1993; Lloyd-Langton y Portwood, 1994; Lowe, 2005; Lucas y Lammont, 1998; Tam y Morrison, 2005). Un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de estudiar la dedicación al trabajo durante los estudios es la relación que existe entre el trabajo llevado a cabo y los estudios en sí mismos. En general, la literatura muestra que esta relación ejerce una influencia positiva a la hora de obtener empleos de calidad. Robert y Saar (2012) establecen que los estudiantes con empleos relacionados con sus titulaciones tienen más probabilidad de encontrar un primer empleo de calidad y más ventajas en la búsqueda de un empleo. Por su parte Weiss, Klein, y Grauenhorst (2014) encontraron que el hecho de compaginar los estudios con un trabajo relacionado facilitaba la obtención de empleos con mayores salarios y categoría profesional.

En general, la investigación sobre la dedicación al trabajo durante los estudios se ha centrado principalmente en los efectos académicos a corto plazo (Robotham, 2009; 2012). Sin embargo, poco se sabe sobre los efectos de la dedicación al trabajo durante los

estudios en la transición al mercado laboral de los estudiantes y la calidad del empleo (Robert & Saar, 2012; Weiss et al., 2014). De esta manera, nos preguntamos si aquellos estudiantes que compaginan sus estudios con el empleo tendrán más ventajas a la hora de encontrar un empleo de calidad debido a su doble inversión en capital humano durante los estudios. Y si poseer un empleo relacionado con la titulación durante los estudios beneficiará a los estudiantes a la hora de encontrar un empleo de calidad en comparación con aquellos que poseen empleos poco o nada relacionados con sus estudios.

Teniendo esto en cuenta, el **primer objetivo específico** (ver capítulo V) de la presente tesis se centra en analizar la influencia que ejerce la dedicación al trabajo durante los estudios universitarios sobre la calidad del empleo posterior a la graduación. Y, por otro lado, analizar el papel modulador que ejerce el ajuste horizontal entre los estudios y el trabajo que se realiza durante los estudios sobre la relación entre la dedicación al trabajo y la calidad del empleo una vez finalizados esos estudios.

Esto nos permite comprender mejor la inversión que realizan los estudiantes universitarios desde dos perspectivas diferentes: la dedicación exclusiva que realizan los estudiantes a tiempo completo en comparación con la dedicación mixta que realizan los que compaginan los estudios con el trabajo. Y además, nos permite también conocer el papel que ejerce la relación entre los estudios y el trabajo llevado a cabo durante los mismos en la inserción laboral posterior a la graduación.

2.3. Antecedentes relacionados con la empleabilidad

En los últimos años existe un creciente interés en la empleabilidad debido a los cambios en el entorno laboral, sobre todo en las economías de los países occidentales. Esto ha dado lugar a una extensa literatura sobre el tema. A continuación, se muestran

una clasificación de las principales perspectivas o tipos de empleabilidad, así como las principales definiciones de empleabilidad en función del objetivo de estudio.

El estudio de la empleabilidad en la literatura se ha realizado desde diversas perspectivas en función del objetivo y la muestra analizada en los estudios. Rothwell, Jewell, y Hardie (2009) distinguen tres grandes perspectivas: contextual, organizacional, e individual. Desde el punto de vista contextual, la empleabilidad se relaciona con las políticas gubernamentales y con el desarrollo de los contenidos educativos relacionados con las competencias a nivel nacional. Esta perspectiva se deriva de los cambios en la naturaleza del trabajo desde finales del siglo XX, en el que la empleabilidad es entendida desde un nivel macro, haciendo referencia a la fuerza laboral nacional (Berntson et al., 2006; Brown, Hesketh y Williams, 2003). Desde el punto de vista organizacional la empleabilidad es entendida como la habilidad que tienen las personas para obtener o mantener un empleo, en función de sus habilidades y la flexibilidad personal adquiridas a través del empleo. Dentro de esta perspectiva se encuentran múltiples estudios basados en medidas de autopercepción de la empleabilidad y en la percepción de los empleadores (Van der Heijden, Lange, Demerouti y Van der Heijde, 2009). Además, también se enmarcan otros estudios que utilizan constructos multidimensionales para la medición de la empleabilidad (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008). Por último, desde el punto de vista individual, la empleabilidad es entendida como los conocimientos, habilidades, y competencias obtenidos durante los estudios. Más concretamente, esta perspectiva se focaliza en la capacidad de las universidades para proporcionar a los universitarios las competencias necesarias que buscan los empleadores (Mason, Williams, Craner y Guile, 2003). En este caso, se enmarcan múltiples estudios realizados por universidades basados

en trabajos descriptivos y estudios de caso sobre el desarrollo de competencias y la realización de prácticas (Knight y Yorke, 2003; Yorke, 2006).

2.3.1. Definiciones de empleabilidad

La empleabilidad es un concepto difícil de definir y de medir (Harvey, 2001). Ésta recibe numerosas definiciones en función del objetivo del estudio, la muestra, el contexto, etc. De manera general, la empleabilidad en sí hace referencia a la capacidad que tienen las personas para realizar transiciones dentro del mercado laboral (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008; Hillage y Pollard, 1998). La mayoría de los estudios la definen como la “capacidad para encontrar y mantener un trabajo” (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Esta concepción abarca dos grandes grupos de estudios:

- a) Por un lado, incluye todos aquellos estudios que referencian la empleabilidad como la capacidad para obtener un empleo, donde la empleabilidad es considerada como “la capacidad para encontrar otro trabajo” (Silla, Gracia y Peiró, 2005) o como la “capacidad de ser empleado en un trabajo” (Van der Heijden, 2002). Estos estudios también incluyen otras definiciones más amplias de empleabilidad como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio” (Hillage y Pollard, 1998).
- b) Por otro lado, incluye aquellos estudios que hacen referencia a la capacidad para hacer el trabajo, donde la empleabilidad es considerada como “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado” o como “el número de tareas que pueden

asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo” (Groot y Maassen van den Brink, 2000).

Otros estudios, se han centrado en definiciones que hacen referencia a la interacción entre el individuo y el contexto, basados en que la posibilidad de tener trabajo depende no sólo de la habilidad y la disposición de los individuos, sino también de los factores del contexto. En este caso, Thijssen et al. (2008) define la empleabilidad como “todos los factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su futura posición en el mercado laboral en un contexto dado”. Forrier y Sels (2003a) la definen como “la oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo”. Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto (1994) como la “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales”. Y Fugate et al., (2004) como “una forma de adaptabilidad activa que permite a los trabajadores identificar las oportunidades y desarrollar su carrera laboral”.

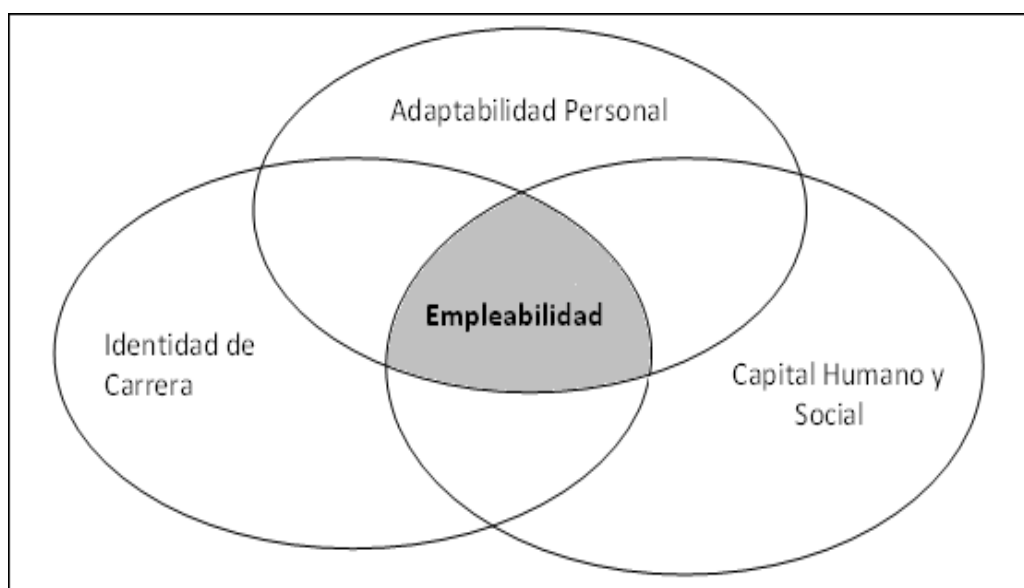
El estudio de la empleabilidad desde la Psicología destaca la aproximación subjetiva que hace referencia al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral (Gamboa, Gracia, Ripoll, y Peiró, 2009). Por ello, en la presente tesis la empleabilidad se ha abordado desde la conceptualización que realizan Ripoll et al. (1994) y Fugate et al. (2004). La primera de ellas nos permite conocer la percepción del titulado para obtener un empleo de su preferencia. Mientras que la segunda nos permite conocer los diferentes factores personales que determinan la empleabilidad.

2.3.2. Medición de la empleabilidad

Este amplio abanico de definiciones ha dado lugar a que la medición de la empleabilidad se realice de diversas formas. Una de las formas más utilizadas se centra en la percepción individual que tiene la persona sobre su capacidad para adquirir de un nuevo trabajo (Forrier y Sels, 2003a; Rothwell y Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009). Este tipo de medida analiza cómo los individuos perciben sus oportunidades en el mercado laboral para conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que poseen, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean (Gamboa et al., 2009).

Por otro lado, otros autores han basado sus estudios en la medición de diferentes aspectos o factores individuales que conforman la empleabilidad (Fugate et al., 2004; Forrier y Sels, 2003b; Kluytmans y Ott, 1999). En este sentido, Fugate et al. (2004) proponen un modelo psicosocial de empleabilidad (Figura 2.2) compuesto por tres dimensiones principales: adaptabilidad personal, identidad de carrera, y capital humano y social.

Figura 2.2. Modelo Heurístico de Empleabilidad (Fugate et al., 2004)



A continuación se describe brevemente cada una de estas dimensiones:

Adaptabilidad personal. Hace referencia a la capacidad que tienen las personas para cambiar conductas, sentimientos y pensamientos como respuesta a las demandas del medio (Fugate et al., 2004). Así, las personas adaptables están dispuestas y pueden modificar ciertos factores personales como habilidades, competencias, conocimientos, conductas, etc., para ajustarse a las demandas del empleo (Ashford y Taylor, 1990; Chan, 2000). Fugate et al. (2004) propone el optimismo, la propensión al aprendizaje, la apertura, el locus de control interno, y la autoeficacia generalizada como indicadores de la adaptabilidad personal, debido a su fuerte influencia en la identificación y realización de oportunidades en el trabajo. Asimismo, estos factores hacen referencia a la capacidad de adaptación en el ámbito laboral, siendo coherentes con la definición de empleabilidad que proponen los autores.

Identidad de carrera. La identidad de carrera responde a la pregunta “quién soy yo” o quiero ser en términos profesionales. Se considera un componente motivacional de la empleabilidad que responde a “quién quiero ser”, lo cual aporta una fuerte fundamentación cognitiva y afectiva a la empleabilidad. La identidad de carrera proporciona al individuo esquemas cognitivos que orientan, regulan y sustentan conductas consistentes con lo que el individuo desea ser (Ashforth, 2001). Por tanto, la identidad de carrera hace referencia a cómo se definen los sujetos en el contexto de su carrera profesional, lo cual facilita la identificación de oportunidades congruentes con los objetivos personales y orienta la toma de decisiones y la acción (Fugate et al., 2004; McArdler, Waters, Briscoe, y Hall, 2007).

Capital Humano y Social: El capital humano hace referencia a las variables personales que contribuyen al desarrollo de la carrera, como la educación, la experiencia

laboral, la formación complementaria, los conocimientos, las habilidades y las capacidades (Shanahan y Tuma, 1994). En relación con este término, los indicadores más utilizados en la literatura son los años de estudio y la experiencia laboral. La inversión en capital humano sobre una determinada carrera implica una orientación adaptativa y un compromiso con el aprendizaje continuo (Fugate et al., 2004). Por su parte, el capital social hace referencia a las redes sociales desarrolladas por los individuos, representando el elemento interpersonal de la empleabilidad. En el contexto laboral, el capital social proporciona información mediante la utilización de redes permitiendo el acceso a las oportunidades de carrera (Portes, 1998; Seibert, Kraimer y Liden, 2001).

2.3.3. Relación entre las dimensiones de empleabilidad y la empleabilidad percibida

Teniendo en cuenta el modelo anterior de empleabilidad psicosocial es importante averiguar cuál es la relación que tiene cada uno de esos factores personales con la empleabilidad percibida, ya que la percepción sobre la empleabilidad de uno mismo influye en el pensamiento, el comportamiento y las reacciones en la vida profesional (Berntson, 2008).

Aunque en la literatura no se muestra cómo afectan estas tres dimensiones de manera conjunta sobre la empleabilidad percibida. Diversos estudios han mostrado cómo cada una de las dimensiones por separado influye en la percepción de empleabilidad. Por un lado, Berntson et al. (2006), Silla et al. (2009), y Wittekind et al. (2010) han mostrado una relación positiva entre la inversión en capital humano y la empleabilidad percibida. Por otro lado, la identidad de carrera también se ha relacionado de forma positiva con la percepción de empleabilidad (De Vos y Soens, 2008; Eby, Butts, y Lockwood, 2003). Por último, considerando que la autoeficacia generalizada es uno de los componentes

principales de la adaptabilidad personal, ésta también se ha relacionado de forma positiva con la empleabilidad percibida (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010). Teniendo esto en cuenta consideramos que es importante analizar de manera conjunta cual es la influencia que tiene cada una de estas dimensiones en la empleabilidad percibida.

2.3.4. Relación entre empleabilidad y calidad del empleo

En primer lugar, parece que la empleabilidad percibida conlleva una serie de efectos positivos en la inserción laboral. En relación con esto, la literatura sobre empleabilidad percibida ha puesto de manifiesto que ésta se relaciona de forma positiva con el éxito de la carrera profesional (Lips-Wiersma y McMorland, 2006; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), la satisfacción con el trabajo (Berntson y Marklund, 2007; De Cuyper et al, 2008; Gamboa et al., 2009; Hillage y Pollard, 1998), el salario (Van der Heijden et al., 2009) y el compromiso organizacional (De Cuyper et al., 2008).

En segundo lugar, teniendo en cuenta las diferentes dimensiones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), la literatura ha mostrado que la inversión en educación y la formación en el empleo se relacionan positivamente con el salario (Card, 1999; Cohn y Addison, 1998) y la categoría profesional (Forret y Dougherty, 2004; Whitely, Dougherty y Dreher, 1991). Además, determinados estudios han demostrado que la inversión en capital humano (mediante la realización de master y cursos de doctorado) tiene una influencia positiva en el ajuste vertical (Krahn y Bowly, 1999; Wolber, 2003) y horizontal (Robst, 2007b). En relación a la satisfacción con el trabajo no existe una relación clara con el capital humano, ya que mientras que Clark y Oswald (1996) establece una relación positiva, otros estudios no encontraron una relación

significativa (Ross y Reskin, 1992), o incluso hallaron una relación negativa (Clark y Oswald, 1996; Hartog y Oosterbek, 1998).

Respecto a la identidad de carrera, London (1983) sugiere que los individuos con una alta motivación de carrera tienden a ser más considerados por los empleadores a la hora de promocionar, de incrementar el salario y de asumir roles de liderazgo. A su vez, las personas que tienen una alta identidad de carrera también tienden a dedicar más recursos personales (tiempo, energía, atención) al desarrollo de la carrera (Valcour y Ladge, 2008), por lo que tienen una mayor probabilidad de internalizar y buscar información que mejore su situación dentro del contexto laboral (Ashforth, 2001). Aunque la literatura sobre la identidad de carrera es limitada, los estudios muestran que la identidad de carrera es necesaria para experimentar el éxito en la carrera profesional (Hirschi, 2011). De hecho, tener una clara identidad promueve una mejor percepción y sentido del trabajo (Ibarra y Barbulescu, 2010), lo cual está positivamente relacionado con la satisfacción con el trabajo (Humphrey, Nahrgang, y Morgeson, 2007) y con el éxito subjetivo de la carrera profesional (Valcour y Ladge, 2008). Además, Day y Allen (2004) ponen de manifiesto la relación positiva entre la motivación de carrera y el salario, la efectividad del desempeño y el éxito de la carrera profesional subjetivo.

En relación con la adaptabilidad personal, en la presente tesis se ha utilizado la autoeficacia generalizada como indicador para su medición. En este caso, la literatura indica que las personas con una alta autoeficacia tienden a encontrar trabajos que se ajustan a sus necesidades e intereses (Pinquart, Juang y Silbereisen, 2003), ya que estas personas se establecen mayores metas y muestran un mayor desempeño (Day y Allen, 2004; Judge y Bono, 2001; Kim, Mone y Kim, 2008). Estas personas además consiguen mayores resultados y por lo tanto derivan una mayor satisfacción en sus trabajos (Judge

y Bono, 2001). Más específicamente, determinados estudios muestran que la autoeficacia se relaciona de forma positiva con el salario (Day y Allen, 2004; Kim, Mone y Kim, 2008; Valcour y Ladge, 2008), la satisfacción con el trabajo (Higgins, Dobrow y Chandler, 2008; Judge y Bono, 2001; Saks, 1995), la categoría profesional y la satisfacción con la carrera profesional (Abele y Spurk, 2009).

Teniendo en cuenta la extensa literatura que existe sobre la empleabilidad, existen determinados aspectos que todavía no se han tenido en consideración. En primer lugar, tal y como se ha mencionado en anteriormente poco se sabe sobre los antecedentes que determinan la empleabilidad percibida (Berntson et al., 2006; Wittekind et al., 2010). En segundo lugar, aunque la literatura ha mostrado que la empleabilidad percibida se relaciona con algunas características del empleo como el salario (Van der Heijden et al., 2009) o la satisfacción laboral (Berntson y Marklund, 2007; Gamboa et al., 2009), la mayoría de los estudios de empleabilidad se han centrado en la adquisición de un puesto de trabajo, considerando que las personas son "empleables" si tienen un trabajo (Hillage y Pollard, 1998).

Ante esta situación, nos planteamos una serie de preguntas de investigación relacionadas con este tema. En primer lugar, nos planteamos si los factores personales que describe Fugate et al. (2004) en su modelo influyen de la misma manera en la percepción de empleabilidad de los titulados universitarios. En segundo lugar, nos preguntamos si la percepción de empleabilidad favorece la obtención de empleos de calidad. Y en tercer lugar, teniendo en cuenta lo anterior nos planteamos si la percepción de empleabilidad mediará de forma parcial la relación entre las dimensiones psicosociales de la empleabilidad y la calidad del empleo.

Ante todo esto, el **segundo objetivo específico** (ver capítulo VI) de la presente tesis se centra en analizar la influencia que tiene la empleabilidad sobre la calidad del empleo. Para ello, se pone a prueba el papel mediador que ejerce la empleabilidad percibida en la relación entre las dimensiones psicosociales de empleabilidad (capital humano y social, adaptabilidad personal, e identidad de carrera) y la calidad del empleo una vez finalizados los estudios.

Esto nos permite, en primer lugar, conocer los factores personales que determinan, en parte, la empleabilidad de las personas, ya que la empleabilidad percibida en sí misma no proporcionan información sobre los factores personales que contribuyen a la empleabilidad (McArdle et al, 2007). En segundo lugar, nos permite determinar si la empleabilidad además de facilitar la obtención de un empleo, conlleva a la obtención de empleos de calidad. Y en tercer lugar, nos permite analizar el papel mediador que ejerce la empleabilidad percibida entre las características personales y la calidad del empleo en la transición al mercado laboral de los titulados universitarios.

The seal of the University of Valencia is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into three sections: a top section with vertical stripes, a bottom-left section with horizontal stripes, and a bottom-right section with a checkered pattern. The shield is flanked by two smaller shields, one on each side. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "GRATIA ARAGONVM • ALEXANDER PPV VALENTINVS FERDINANDVS DEI".

**CAPÍTULO III. IMPORTANCIA DEL AJUSTE ENTRE ESTUDIOS Y
TRABAJO EN EL DESARROLLO TEMPRANO DE LA CARRERA**

En este capítulo se describen los principales antecedentes y consecuencias del ajuste vertical (o relación entre el nivel de estudios que tiene la persona y el requerido por el puesto) y el ajuste horizontal (o relación entre los contenidos de los estudios realizados y el contenido del trabajo). En primer lugar se describe, el marco teórico relacionado con el ajuste entre estudios y trabajo. Seguidamente, se analizan los antecedentes del ajuste (tanto a nivel de inversión en educación como personales). Y por último, se exponen las principales consecuencias del ajuste en relación con los otros indicadores de calidad del empleo considerados en la presente tesis.

1. PRINCIPALES MODELOS TEÓRICOS

A la hora de estudiar los antecedentes y las consecuencias del ajuste entre estudios y trabajo, las teorías basadas en el capital humano tales como la teoría de la movilidad (Sicherman y Galor, 1990; Sicherman, 1991) y la del ajuste (Sattinger, 1993) resultan de gran utilidad.

1.1. Teoría de la movilidad (Sicherman y Galor, 1990; Sicherman, 1991)

Basada en los postulados de la teoría del capital humano (Becker, 1964), la teoría de la movilidad (Sicherman y Galor, 1990, Sicherman, 1991) considera la existencia de desajustes educativos en el empleo. De acuerdo con esta teoría, la adquisición de capital humano aumentará las ganancias futuras a través de dos vías: a) como establece la teoría del capital humano, el mayor nivel educativo se traduce directamente en la obtención de mayores salarios; b) la educación produce un efecto indirecto que permite al individuo mejorar en el futuro accediendo a ocupaciones de mayor nivel y salarios. Esto da lugar a que determinados trabajadores puedan estar interesados en ocupar durante un cierto período puestos que requieren un nivel educativo menor al que poseen. Así, esta estrategia les permite acumular experiencia, habilidades y cualificaciones que podrán usar

posteriormente en otros puestos de trabajo de mayor nivel. Por tanto, la movilidad en los primeros años de la carrera laboral serviría como mecanismo para adquirir conocimientos y competencias útiles para el desarrollo de una carrera futura. Esto permitiría a los individuos acceder a ocupaciones de mayor estatus, gracias a la acumulación de conocimientos y experiencia transferibles a otros empleos (Rahona, 2008).

Esta teoría asume que el fenómeno de la sobrecualificación es una situación temporal para los trabajadores, ya que puede ser beneficiosa a largo plazo. Por tanto, los individuos sobrecualificados tienen más facilidad de moverse hacia ocupaciones más altas, tanto dentro como fuera de la empresa (Casquero, 2006). En este caso, Sicherman y Galor (1990) y Büchel y Mertens (2000) demostraron que los trabajadores sobrecualificados tienen más probabilidades de ascender.

Sin embargo, muchos estudios han mostrado todo lo contrario, demostrando una gran prevalencia del desajuste a través del tiempo (Battu et al., 1999; Dolton y Vignoles, 2000; García-Espejo e Ibáñez, 2006; McGuinness y Sloane, 2011; Verhaest y Schateman, 2010; Scherer, 2004; Sloane et al., 1999). Estos estudios muestran que la sobrecualificación al inicio de carrera no supone una buena estrategia para ascender. Además, ponen de manifiesto que es la obtención de empleos ajustados y congruentes con el nivel de estudios la que supone una ventaja competitiva en el desarrollo de su carrera profesional en comparación con quienes se encuentren desajustados.

1.2. Teoría del ajuste laboral (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993)

Con el fin de explicar los posibles efectos del ajuste sobre la calidad del empleo la teoría del ajuste laboral (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993) es de interés. Esta teoría deriva de una combinación de los postulados de la teoría del capital humano (Becker, 1964) y de la teoría de las colas (Thurow, 1975).

La teoría del ajuste (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993) asume que la productividad no depende exclusivamente de la inversión que realiza la persona como establece la teoría del capital humano, sino que, en parte, está determinada por las exigencias específicas del puesto de trabajo. Por tanto, las habilidades y competencias de un individuo no suponen una ventaja absoluta para obtener un empleo, ya que los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas en el sistema educativo no son recompensados con el mismo salario en todas las ocupaciones. Esta teoría parte de la idea de que las situaciones de desajuste entre la educación recibida por el individuo y las exigencias del puesto se deben a la falta de información por parte de los empleadores, que no poseen toda la información sobre las habilidades y competencias que poseen los trabajadores potenciales, y por parte de los candidatos que tampoco poseen toda la información sobre las habilidades requeridas. Para obtener una imagen real de la productividad y, por tanto, de la calidad del ajuste, se necesita que los trabajadores estén realmente en el puesto de trabajo.

Según esta teoría la calidad del ajuste es la que determina el nivel de productividad y por tanto el nivel de ganancias de un trabajo. Si un empleado ocupa un trabajo poco ajustado, sus habilidades adquiridas estarían infra-utilizadas, lo que supondría una limitación en su producción laboral y llevaría como resultado una menor compensación tanto monetaria como no monetaria por parte del empleador (Lombardo y Pasarelli, 2011). Se ha demostrado que el desajuste entre educación y trabajo provoca un desarrollo más lento en la adquisición de competencias por parte de los individuos (Feldman y Maynard, 2011). Desde la perspectiva de la organización, el desajuste también supone un coste ya que la productividad de los trabajadores desajustados es baja debido a la insatisfacción de los trabajadores así como a su baja motivación (Lombardo y Pasarelli, 2011). Así, el desajuste es potencialmente costoso para el individuo, la empresa y la

economía, ya que en los tres ámbitos se desaprovechan las inversiones educativas (Ordine y Rose, 2009).

2. TIPOS DE AJUSTE LABORAL Y SUS MEDIDAS

Dadas las numerosas formas de educación y las numerosas competencias que la educación proporciona, el estudio del ajuste laboral ha dado lugar a diferentes tipos de (des)ajustes entre la educación y el trabajo. Uno de los tipos más investigados ha sido el ajuste vertical (o sobrecualificación). Sin embargo, más recientemente se ha estudiado también el ajuste horizontal (o relación entre los contenidos de los estudios realizados y el contenido del trabajo). En la presente tesis consideramos tanto el ajuste vertical como el horizontal como medidas de ajuste entre los estudios y el trabajo. A continuación se describen cada uno de estos tipos de ajuste.

2.1. Ajuste vertical (sobrecualificación)

El ajuste vertical y, más concretamente la sobrecualificación, ha sido el tipo de ajuste más estudiado (Robst, 2007b). Esto ha dado lugar a la aparición de múltiples tipos de medidas de ajuste vertical y a diversas clasificaciones de las mismas (Groot y Van den Brink, 2000; Verhaest y Omey, 2006).

De acuerdo con la clasificación realizada por Groot y Massen Van den Brink (2000) existen dos tipos de medidas del ajuste vertical: objetivas y subjetivas. Las *medidas objetivas* se basan en: a) la comparación entre el nivel educativo actual y el nivel educativo requerido por el puesto; o, b) la comparación entre los años de educación obtenida por el sujeto y los años requeridos por el puesto de trabajo. En este último caso, se considera que los trabajadores están sobre-cualificados si éstos tienen más años de

educación que la media de los trabajadores en la misma ocupación más una desviación típica.

Por otro lado, las *medidas subjetivas* se basan en la autoevaluación por parte del trabajador mediante: a) preguntas directas sobre si se considera sobre-cualificado o infra-cualificado; o, b) preguntas directas sobre el nivel educativo mínimo requerido para desempeñar el puesto. En el caso de esta última pregunta, para efectuar la comparación se puede utilizar el nivel educativo mínimo la persona considera necesario para desempeñar su puesto y el nivel educativo alcanzado por la persona.

Por su parte Verhaest y Omey (2006) diferencian cuatro tipos de medidas:

a) *Autoevaluación directa*: Esta forma de evaluar el ajuste se basa en preguntas directas sobre si el individuo se siente sobre- o infra-cualificado o si utiliza las habilidades o competencias en el puesto de trabajo (p.e. Halaby, 1994). Esta medida ha sido criticada ya que no aporta información sobre el nivel de estudios requerido y sobre cuán sobre-cualificado o infra-cualificado está el trabajador. Además la respuesta que el trabajador da puede estar condicionada por las expectativas que tiene en relación con el máximo nivel educativo obtenido y la satisfacción que le reporta.

b) *Autoevaluación indirecta*: Esta medida se basa preguntar a los trabajadores sobre el nivel de educación apropiado para desempeñar su puesto de trabajo. Por tanto, para saber si un trabajador está sobre- o infra-cualificado se compara este nivel con el nivel de educación actual que tienen los trabajadores. Sin embargo, existen diferencias en la formulación de la pregunta en la que se basa la medida (Hartog, 2000): una está relacionada con el nivel educativo para desempeñar el puesto y otra con el nivel educativo para acceder al puesto. Las críticas a este método señalan que esta medida

podría estar influida por las preferencias y las conductas de selección que tienen los empleadores. También podría estarlo en función de si los requerimientos lo son para nuevos trabajadores o para los que ya ocupan ese puesto.

c) *Análisis del puesto de trabajo*: Esta medida se basa en una clasificación realizada mediante el análisis del puesto de trabajo en la que se detalla el nivel educativo requerido. Existen diferentes clasificaciones de los puestos de trabajo como por ejemplo el “Dictionary of Occupational Titles” (DOT) o el sistema O*NET (<http://www.onetonline.org>). Las críticas a esta medida señalan que, dentro de una misma ocupación existen grandes diferencias en función del contenido, contexto y complejidad del puesto (Halaby, 1994). Además, la utilización de clasificaciones necesita que éstas se vayan actualizando con el tiempo.

d) *Ajustes realizados (realised matches)*: Esta medida se basa en la distribución del nivel educativo requerido por un puesto en función de su ocupación. Esta medida fue utilizada por Verdugo y Verdugo (1989). Estos autores, establecieron que una persona está sobrecualificada si su nivel educativo está a más de una desviación típica por encima del nivel educativo medio dentro de su ocupación. Una crítica que se le plantea es que la utilización de una desviación típica es totalmente arbitraria.

2.2. Ajuste horizontal

El estudio del ajuste horizontal es más limitado que el del ajuste vertical (Robst, 2007b). A pesar de ello, al igual que éste, el ajuste horizontal también se puede medir de manera objetiva o subjetiva.

A nivel objetivo, se ha medido mediante la comparación entre el área ocupacional en la que se incluye el puesto (p. ej., comercio) con el área de conocimientos en la que se incluye la titulación obtenida o los estudios realizados (p. ej., ciencias de la salud). Un ejemplo de este tipo de medida es la utilizada por Béduwé y Giret (2011). Estos autores comparan el área ocupacional del puesto y el área de estudios, basándose en la clasificación de áreas de ocupación realizada por Fourcade et al. (1992). A nivel subjetivo, el estudio del ajuste horizontal se ha determinado con preguntas directas al individuo sobre la relación que tiene el contenido del puesto trabajo con los estudios realizados (Robst, 2007b).

3. ANTECEDENTES DEL AJUSTE LABORAL

En este apartado se describen los principales antecedentes del ajuste entre los estudios y el trabajo. Para ello, siguiendo la clasificación que realizó Wolbers (2003), se han agrupado los antecedentes en cuatro categorías: características relacionadas con la educación, características personales, características de la organización, y características relacionadas con el mercado laboral.

3.1. Antecedentes relacionados con la educación

La inversión en educación es un aspecto clave a la hora de entender y estudiar los antecedentes del ajuste vertical y horizontal. La educación afecta a ese ajuste en varias de sus características como la titulación o el nivel educativo alcanzado.

3.1.1. Titulación

Diversos estudios señalan que la titulación cursada está relacionada con el ajuste vertical. Estos estudios muestran que los titulados de arquitectura, ciencias sociales, cursos de negocios y finanzas, artes y humanidades tienen una mayor probabilidad de

estar sobrecualificados, que los titulados de ciencias biológicas y educación (Alpin, Shackleton, y Walsh, 1998; Dolton y Silles, 2002). En esta misma línea, Betti, D'Agostino, y Neri (2010) establecen que los titulados en Farmacia, Medicina e Ingenierías presentan una menor probabilidad de estar sobrecualificados.

Por otro lado, el ajuste horizontal también se ha relacionado con la titulación cursada. Varios estudios indican que los titulados en carreras con programas específicos tienen un mayor ajuste horizontal que los de las carreras con programas más generales (Robst, 2007b; Wolbers, 2003). Esto se debe a que las titulaciones con programas más específicos, como Medicina, proporcionan habilidades y competencias específicas para un puesto. Por ello, las titulaciones del área de salud, informática y bibliotecología presentan mayor probabilidad de ajuste horizontal (Robst, 2007b), mientras que las titulaciones de humanidades (cuyos programas son más generales) presentan un menor ajuste horizontal (Boudarbat y Chernoff, 2010; García-Espejo e Ibáñez, 2006).

3.1.2. Nivel de estudios alcanzado

El nivel de estudios obtenido también ejerce una fuerte influencia sobre la probabilidad de estar sobrecualificado (Alba-Ramírez y Blásquez, 2004). De acuerdo con estos autores, los trabajadores con una educación universitaria tienen más probabilidades de estar sobrecualificados y también mayor probabilidad de estar ajustados horizontalmente. Por el contrario, las personas que no poseen una titulación universitaria tienen más probabilidad de estar infracualificados y desajustados horizontalmente.

En relación con el ajuste horizontal, varios estudios establecen que la probabilidad de estar desajustado horizontal es mayor en aquellos trabajadores que no han realizado estudios universitarios (Alba-Ramírez y Blásquez, 2004; Robst, 2007b; Wolbers, 2003). Además, Boudarbat y Chernoff (2010) y Robst (2007b) también encontraron que los

trabajadores con Master o Doctorado son menos propensos a estar desajustados horizontalmente que los trabajadores con una titulación universitaria de grado.

3.2. Características personales

Características demográficas como el sexo o la edad juegan un papel importante a la hora de entender el ajuste entre estudios y trabajo. En general, los estudios muestran resultados contradictorios sobre el efecto que ejerce el sexo y la edad en el (des)ajuste entre estudios y trabajo (ver capítulo II de esta tesis).

Actualmente la investigación también se ha centrado en el estudio de diversos aspectos personales como antecedentes del (des)ajuste (McKee-Ryan y Harvey, 2011). En general, estos estudios se han centrado en analizar cómo influye la personalidad en la sobrecualificación. Liu y Wang (2012) mostraron que el neuroticismo está positivamente relacionado con la percepción de sobrecualificación. Mientras que Lobene y Meade (2010) mostraron que el narcisismo también se relaciona de forma positiva con la percepción de sobrecualificación. Además, otros aspectos personales también se han relacionado de forma positiva con la sobrecualificación, como la propensión al aburrimiento (Watt y Hargis, 2010).

En este caso, diversos estudios han puesto de manifiesto la importancia que tienen las características personales a la hora de estudiar este tipo de fenómenos. McKee-Ryan y Harvey (2011) y Feldman y Maynard (2011) destacan la importancia que tiene estudiar este tipo de características para tener una mejor comprensión sobre el fenómeno del infraempleo, donde el desajuste entre estudios y trabajo juega un papel importante.

3.3. Características organizacionales

Otro aspecto en el análisis del ajuste entre estudios y empleo son las características del puesto o de la organización. La literatura describe una serie de antecedentes que pueden influir en el ajuste como el ajuste al inicio de la carrera profesional, el tipo de contrato, el tamaño de empresa y el tipo de sector.

3.3.1. Inicio de la carrera profesional (primer empleo)

La evidencia empírica establece que el (des)ajuste en un primer empleo es un fuerte predictor del (des)ajuste en empleos posteriores. Tal y como se ha mencionado en la teoría de la movilidad ocupacional, los estudios muestran una gran prevalencia de la sobrecualificación en los individuos que comienzan su carrera profesional estando sobrecualificados (Battu et al., 1999; Dolton y Vignoles, 2000; García-Espejo e Ibáñez, 2006; McGuinness y Sloane, 2011; Verhaest y Schateman, 2010; Scherer, 2004; Sloane et al., 1999). En esta línea, Verhaest y Omeij (2004) encontraron que, en función de cómo se mida la sobrecualificación, entre el 18 y el 40% de los que estaban sobrecualificados en su primer trabajo posteriormente se encontraban ajustados en sus trabajos posteriores. Además, Scherer (2004) también encontró que la sobrecualificación en el primer empleo tiene una influencia muy negativa sobre las posiciones ocupacionales posteriores en Italia, Alemania y Gran Bretaña.

En relación con la influencia del ajuste horizontal en empleos posteriores los estudios son más escasos. Kucel y Vilalta-Bufí (2010) establecen que estar horizontalmente ajustado disminuye la probabilidad de estar desajustado vertical y horizontalmente.

3.3.2. Tipo de contrato

En general las oportunidades en el mercado laboral para los trabajadores con contrato temporal son peores que para los que tienen un trabajo indefinido. En esta línea, varios estudios han puesto de manifiesto que los trabajadores con un contrato temporal tienen más probabilidades de estar desajustados verticalmente (Dolton y Silles, 2002; Ortiz, 2010).

A su vez, Wolbers (2003) también muestra que los trabajadores con un contrato temporal también tienen más probabilidades de estar desajustado horizontalmente. Esto se explica por las diferencias en la inversión en capital humano mediante la formación que realizan los trabajadores en el trabajo. Por lo general, los trabajadores a tiempo parcial y/o temporales reciben menos formación dentro de sus puestos de trabajo y la experiencia laboral adquirida también es menor (Psacharopoulos, 1987). Por tanto, estos estudios ponen de manifiesto que este tipo de trabajadores no adquieren las mismas competencias y/o habilidades productivas que los trabajadores con un contrato indefinido.

3.3.3. Tamaño empresa

Wolbers (2003) establece que las empresas más grandes proporcionan más oportunidades a los individuos, ya que invierten más recursos en formación que las empresas pequeñas. Por tanto, las deficiencias iniciales en las habilidades se compensan con el tiempo mediante la formación. Así, en relación con el ajuste vertical Ortiz (2010) establece que cuanto más grande es la empresa es más probable que los nuevos empleados ocupen puestos por debajo de su nivel de educación. Este tipo de empresas, suelen tener normativas y procedimientos establecidos para promocionar dentro de sus mercados de trabajo internos. Por tanto, los empleadores utilizan la promoción interna de estos trabajadores como un incentivo y, a la vez, como un mecanismo para corregir el desajuste

inicial. En relación con el ajuste horizontal, los estudios muestran que cuanto mayor es el tamaño de la empresa menor es la probabilidad de estar desajustado horizontalmente (Boudarbat y Chernoff, 2010; Wolbers, 2003).

3.3.4. Tipo de sector

El tipo de sector también influye en el ajuste entre estudios y trabajo. Alpin, Schakelton, y Walsh (1998) encontraron que los trabajadores del sector privado tienen más probabilidades de estar sobrecualificados. Estos autores establecen que esto ocurre debido a la estructura y escalas salariales que poseen los empleos públicos, así como, a las prácticas de contratación llevadas a cabo en la empresa privada donde los empleadores están dispuestos a aceptar diferentes formas de capital humano en lugar de definir con precisión la educación y la experiencia necesaria de un trabajador.

En relación al ajuste horizontal, Wolbers (2003) mostró que los trabajadores del sector público tienen menos probabilidades de estar desajustados horizontalmente. Estos autores establecen que esto se debe a que la gran mayoría de los puestos de trabajo públicos son muy específicos y requieren de una educación ajustada para ese puesto como es el caso de los médicos o de los profesores.

3.4. Mercado laboral

Además de las características de la persona y de la organización, las estructuras del mercado laboral también cuentan. Las fluctuaciones económicas tienen un impacto importante en la probabilidad de estar trabajando en un trabajo poco o nada ajustado (McKee-Ryan y Harvey, 2011). Los titulados que entran al mercado laboral durante una recesión económica tienen menos oportunidades de acceder a un puesto de trabajo

ajustado con sus estudios (Tam, 2010). Además, un alto índice de paro hace que los recién titulados acepten trabajos fuera del área en la que han estudiado (Wolbers, 2003).

Teniendo en cuenta la importancia que tiene el ajuste entre los estudios y el empleo y el número de estudios centrados en analizar sus antecedentes, cabe señalar la necesidad de profundizar en el análisis de los aspectos personales (McKee-Ryan y Harvey, 2011). Maynard y Feldman (2011) manifiestan la importancia que tiene estudiar los factores personales como antecedentes para obtener una mejor comprensión del (des)ajuste entre los estudios y el trabajo. Por otro lado, también es importante tener en cuenta que la mayoría de los estudios se centran en diseños transversales (Allen y De Weert, 2007; Béduwé y Giret, 2011), lo que conlleva a la necesidad de analizar estos antecedentes de manera longitudinal.

Por ello, el **tercer objetivo específico** (Capítulo VII) de la presente tesis se basa en analizar la influencia de la continuación de los estudios (master, doctorado, y cursos de reciclaje) y algunos factores personales (autoeficacia generalizada y perseverancia) en la consecución de empleos ajustados tanto vertical como horizontalmente.

El uso de un diseño longitudinal nos permite obtener una mejor comprensión sobre los antecedentes del ajuste entre educación y trabajo y sus dinámicas en el desarrollo temprano de la carrera profesional de los titulados universitarios. Además, el uso de diversas formas de ajuste nos permite analizar si tanto la inversión en capital humano como los factores personales influyen de la misma manera en el ajuste vertical y en el horizontal. Por tanto, obtener un mayor conocimiento sobre estos aspectos conlleva una serie de implicaciones a la hora de orientar laboralmente a los recién titulados para lograr la obtención de empleos de mayor calidad.

4. CONSECUENCIAS DEL AJUSTE LABORAL

La literatura ha mostrado que el ajuste entre trabajo y estudios ejerce diferentes efectos sobre diversos indicadores de la calidad del empleo. A continuación se muestran las consecuencias que tiene el ajuste, diferenciando entre ajuste vertical, ajuste horizontal y la combinación de ambos.

4.1. Consecuencias del ajuste vertical

Las consecuencias del ajuste vertical (o sobrecualificación) son las que han atraído mayor atención en la investigación (Robst, 2007b). Es importante indicar que dentro de los indicadores del ajuste vertical la sobrecualificación percibida ha sido una de las medidas más utilizadas. En general, mediante la utilización de diferentes medidas de sobrecualificación diversas investigaciones muestran que las personas que ocupan puestos por debajo de su nivel educativo infrutilizan sus conocimientos y competencias de manera significativa en su trabajo (Allen y van der Velden, 2001; Allen y De Weert, 2007). Este fenómeno incide sobre diferentes aspectos del mercado laboral y del trabajo tales como el salario (McGuinness y Sloane, 2011), la satisfacción laboral (Erdogan y Bauer, 2009; Verhaest y Omey, 2006), el desempeño laboral (Erdogan y Bauer, 2009), la búsqueda de empleo (Allen y van der Velden, 2001; Allen y De Weert, 2007), y la categoría profesional (Scherer, 2004) entre otros.

En relación con los otros indicadores de calidad del empleo utilizados en la presente tesis, la literatura ha mostrado que los trabajadores ajustados verticalmente reportan mayores salarios que los sobre-cualificados. En este sentido, Allen y van der Velden (2001), utilizando una medida de autoevaluación indirecta, encontraron que cada año de sobrecualificación conlleva una disminución del salario del 8%. Del mismo modo, McGuinness y Sloane (2011) encontraron una disminución del salario del 13% en los

trabajadores sobrecualificados en su primer empleo en comparación con los empleados ajustados. Utilizando el mismo tipo de medidas, Büchel y Mertens (2000) también encontraron que los trabajadores sobrecualificados son menos propensos a experimentar aumentos salariales. Allen y De Weert (2007) realizaron un estudio sobre el efecto del ajuste vertical en diversos países (Reino Unido, Japón, Holanda, Alemania y España), utilizando una medida de sobrecualificación percibida. En todos los países encontraron una relación negativa y significativa entre la sobrecualificación y el salario.

Por lo que se refiere a la categoría profesional, Scherer (2004) estableció que estar sobrecualificado en el primer empleo tiene una fuerte relación negativa con la categoría profesional posterior. Por su parte, Büchel y Mertens (2000) analizaron la probabilidad de acceder a categorías profesionales superiores. Sin embargo, los trabajadores sobrecualificados tienen una mayor probabilidad de acceder a un puesto superior que los infracualificados. Estos autores establecen que los trabajadores con un empleo ajustado correctamente mantienen una posición intermedia, mucho más cercana a su categoría profesional que los infracualificados y los sobrecualificados.

Por último, respecto a la satisfacción laboral, Verhaest y Omey (2006) encontraron que los trabajadores sobrecualificados están significativamente menos satisfechos con su trabajo que los trabajadores ajustados. Este resultado es coherente con el de otros estudios realizados posteriormente donde se observa una relación negativa entre la sobrecualificación y la satisfacción con el trabajo (Agut, Peiró, y Grau, 2009; Allen y De Weert, 2007; Erdogan y Bauer, 2009; McGuinness y Sloane, 2009).

4.2. Consecuencias del ajuste horizontal

En relación con el ajuste horizontal la literatura establece que las personas que trabajan en empleos que no se corresponden con su área de estudios utilizan menos las competencias adquiridas durante los estudios (Robst, 2007b). Esto da lugar a una serie de consecuencias que, al igual que el ajuste vertical, afectan a diversos aspectos del mundo laboral. Aunque existen menos estudios que se han centrado en este tipo de ajuste comparados con los realizados sobre el ajuste vertical, la literatura ha mostrado que el ajuste horizontal afecta de manera positiva al salario, formación en el trabajo (van Smoorenburg y van der Velden, 2000), satisfacción laboral, y categoría profesional (Wolbers, 2003).

En relación con los indicadores de calidad del empleo, al igual que en el caso de ajuste vertical, los trabajadores con un desajuste horizontal perciben menores salarios que los que trabajan dentro de su área de estudio (Robst, 2007b). Nordin, Person, y Rooth (2008) utilizando una medida objetiva mostraron que los trabajadores desajustados horizontalmente perciben un 13% menos de salario que los trabajadores ajustados. Por su parte, Kelly, O'Connell, y Smyth (2010) establecieron que los trabajadores desajustados horizontalmente percibían un 5% menos de salario. Por otro lado, Wolniak y Pascarella (2005) utilizaron dos medidas de ajuste horizontal (objetiva y subjetiva), encontrando que solamente la percepción de estar ajustado horizontalmente se relacionaba significativamente y de forma positiva con el salario, mientras que la medida objetiva no.

En relación con la categoría profesional, Wolbers (2003), utilizando una medida objetiva de ajuste horizontal, encontró que los graduados desajustados horizontalmente presentaban una categoría profesional menor que los ajustados.

Por último, respecto a la satisfacción laboral, Wolniak y Pascarella (2005), al igual que en el caso del salario, encontraron que la percepción de estar ajustado horizontalmente se relaciona significativamente y de forma positiva con la satisfacción laboral intrínseca, pero no encontraron una relación significativa entre la medida objetiva de ajuste y la satisfacción laboral. Estos autores también encontraron que el salario media parcialmente la relación entre el ajuste horizontal subjetivo y la satisfacción laboral intrínseca.

4.3. Consecuencias de la combinación de ambos tipos de ajuste

Además de los estudios centrados en cada uno de los tipos de ajuste, otros se han centrado en analizar las consecuencias del ajuste entre estudios y trabajo combinando medidas de ajuste vertical y horizontal. Béduwé y Giret (2011) mostraron que los empleados ajustados verticalmente y desajustados horizontalmente indicaron estar más insatisfechos con su trabajo y presentaron mayores intenciones de abandono que los que estaban vertical y horizontalmente ajustados. Además, aquellos empleados que estaban desajustados verticalmente y ajustados horizontalmente percibían menores salarios que los empleados que estaban ajustados vertical y horizontalmente. Estudios previos también encontraron resultados similares. Por ejemplo Allen y De Veert (2007) y Heijke, Meng, y Ris (2003) mostraron que los graduados ajustados horizontalmente ven disminuir significativamente sus salarios a medida que aumenta su desajuste vertical. Por su parte, Allen y van der Velden (2001) también encontraron una relación negativa entre la sobrecualificación y el salario controlando el efecto que ejercía el ajuste horizontal, el cual no mostró relación directa con el salario.

Así pues, el ajuste vertical está más relacionado con el salario, mientras que el horizontal está más relacionado con otras experiencias del trabajo como la satisfacción

laboral o las intenciones de abandono. Es importante, pues, que ambos tipos de ajuste se tengan en cuenta al mismo tiempo, ya que cada tipo de ajuste parece afectar a diferentes aspectos del trabajo.

En resumen, aunque existen múltiples estudios sobre las consecuencias del ajuste de los estudios y el trabajo, existen determinados temas sin resolver. La mayoría de los estudios se han basado en diseños transversales (e.g. Alba-Ramírez y Blásquez, 2004; Allen y De Weert, 2007; Béduwé y Giret, 2011) y focalizados en la transición entre escuela y trabajo, y no en la relación entre las características del primer empleo y el desarrollo temprano de la carrera profesional (Bukodi, Ebralidze, Schmelzer, y Rlikowski, 2006). Büchel y Mertens (2000) y Boudarbat y Chernoff (2010) recomiendan la utilización de estudios longitudinales para examinar las consecuencias del ajuste educacional. Además, la mayoría de esta literatura solamente ha tenido en cuenta el desajuste vertical (Béduwé y Giret, 2011; Robst, 2007b).

Por ello, el **cuarto objetivo específico** (ver capítulo VIII) de la presente tesis se centra en analizar la influencia de los cambios en ambos tipos de ajuste a través del tiempo sobre otros indicadores de la calidad del empleo como el salario, la satisfacción laboral, y la categoría profesional.

Mediante este objetivo se pretende contribuir a la literatura mostrando el impacto que tienen el ajuste entre estudios y trabajo en diversos indicadores objetivos y subjetivos a nivel longitudinal. Asimismo, esta aproximación nos permite analizar el papel que tiene cada una de las formas de ajuste (vertical y horizontal) en la etapa temprana del desarrollo de la carrera. Esto conlleva una serie de implicaciones prácticas en la orientación laboral de los recién titulados, así como en el uso eficiente del capital humano por parte de las políticas de recursos humanos.

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO



En este capítulo se describen los objetivos que se pretenden alcanzar en la presente tesis y la metodología utilizada para el logro de dichos objetivos. Para ello, se describen las muestras utilizadas en los cuatro estudios que componen la tesis y el procedimiento de recogida de datos. Finalmente, se presentan las variables incluidas en los diferentes estudios y los análisis estadísticos realizados.

1. OBJETIVOS

El presente trabajo pretende contribuir al estudio de la calidad del empleo analizando sus antecedentes y el rol que ejerce la relación entre los estudios y el trabajo. Para ello, se plantea un doble objetivo. Por un lado, se analiza el papel que ejercen diversos antecedentes relativos a la inversión en educación y a aspectos personales relacionados con la empleabilidad en la obtención de un empleo de calidad posterior a la titulación. Y, por otro lado, se estudia el rol que ejerce el ajuste entre estudios y trabajo en la evolución de la calidad del empleo, desde una perspectiva longitudinal en los primeros años de la carrera profesional. Más específicamente se plantean los siguientes objetivos:

- **Primero:** Analizar la influencia que ejerce la dedicación al trabajo durante los estudios universitarios sobre la calidad del empleo posterior a la graduación. Y analizar el papel modulador que ejerce el ajuste horizontal entre los estudios y el trabajo que se realiza durante los estudios sobre la relación entre la dedicación al trabajo y la calidad del empleo una vez finalizados esos estudios.
- **Segundo:** Analizar la influencia que tiene la empleabilidad en la calidad del empleo, poniendo a prueba el papel mediador que ejerce la empleabilidad percibida en la relación entre las dimensiones psicosociales de la empleabilidad

(capital humano y social, adaptabilidad personal, e identidad de carrera) y la calidad del empleo.

- **Tercero:** Analizar, con una aproximación longitudinal, la influencia de la continuación de los estudios (master, doctorado, y cursos de reciclaje) y algunos factores personales (autoeficacia generalizada y perseverancia) en la consecución de empleos ajustados vertical y horizontalmente.
- **Cuarto:** Analizar la influencia de los cambios en ambos tipos de ajuste a través del tiempo sobre otros indicadores de la calidad del empleo como el salario, la satisfacción laboral, y la categoría profesional.

En los capítulos que describen cada uno de los estudios (Capítulos V, VI, VII, y VIII) se encontrará un análisis más detallado de las hipótesis y una revisión más específica de la literatura que las fundamenta.

2. PROCEDIMIENTO DE LA RECOGIDA DE DATOS

Para el desarrollo de la tesis y la consecución de sus objetivos se han utilizado diversas muestras obtenidas por el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universitat de Valencia (OPAL). Los titulados de la Universitat de Valencia que componen la muestra del presente estudio fueron encuestados telefónicamente entre los dos y los cuatro años posteriores a la finalización de sus estudios mediante el sistema de Entrevista Telefónica Asistida por Ordenador (CATI por sus siglas en inglés). El cuestionario que se utilizó recoge diversas preguntas relacionadas con la elección de sus estudios y la satisfacción con los mismos, así como la percepción de la calidad, la experiencia laboral durante los estudios, estatus laboral en el momento de responder a la encuesta, y la descripción del primer y/o último (o actual) empleo obtenido después de la titulación, y datos socio-biográficos.

El OPAL ha realizado tres estudios de inserción laboral de los titulados de la Universitat de Valencia y paralelamente ha recogido datos de una muestra longitudinal que se extiende a lo largo de los tres estudios. A continuación se describe el procedimiento de la recogida de datos de los tres estudios de inserción laboral:

Estudio de Inserción Laboral I (EIL I): Recoge datos de los titulados de la UVEG egresados entre 1999 y 2003. Debido al volumen de los sujetos a entrevistar y el número de titulaciones (52 en total, ver Anexo I) la recogida de datos se realiza en tres momentos diferentes incluyendo en cada uno titulaciones diferentes: el primero en Marzo de 2004; el segundo en Diciembre de 2004; y el tercero, en Junio de 2005.

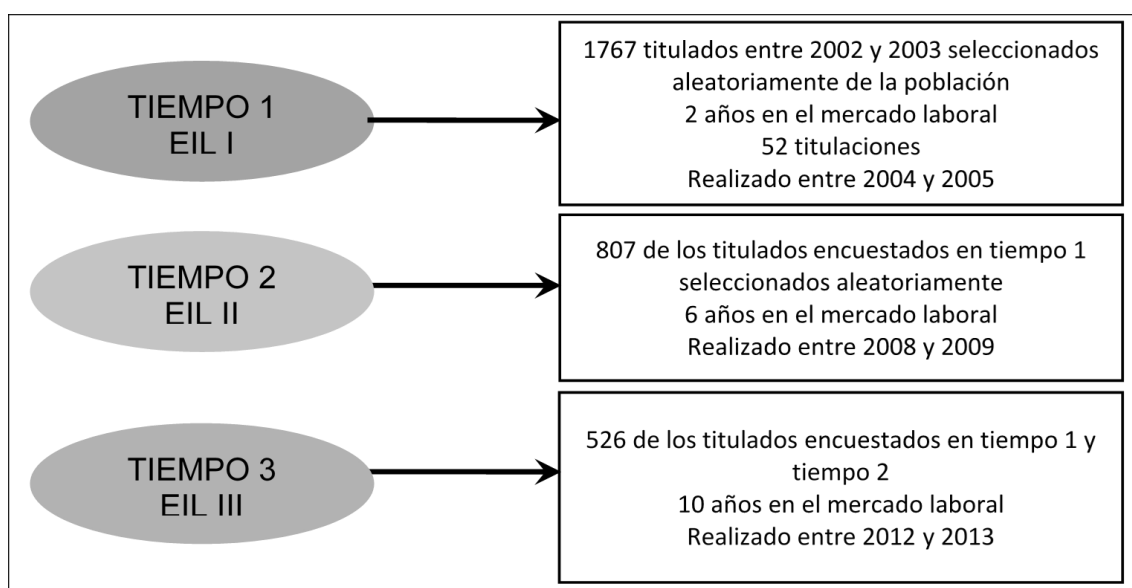
Estudio de Inserción Laboral II (EIL II): Este estudio recoge los datos de los titulados de la UVEG egresados entre 2002 y 2006. Al igual que en el caso anterior, la recogida se realiza en tres momentos temporales: Enero de 2008, Noviembre de 2008 y Mayo de 2009.

Estudio de Inserción Laboral III (EIL III): Este estudio recoge los datos de los titulados de la UVEG egresados entre 2006 y 2010 también en tres momentos temporales: Junio de 2011, Diciembre de 2011 y Diciembre de 2012.

Estudio de Inserción Laboral Longitudinal: Paralelamente a estos tres estudios el OPAL realizó una recogida de datos longitudinal. La recogida de datos para este estudio longitudinal se realizó en los mismos tiempos que los Estudios de Inserción Laboral citados anteriormente. Por tanto, esta muestra longitudinal consta de tres tiempos (ver figura 3). La primera recogida de datos (T1) se realizó en 2004 y 2005, dentro del primer Estudio de Inserción Laboral de la UVEG (EIL I). Esta muestra inicial se obtuvo mediante un proceso de selección aleatoria y está compuesta por 1767 titulados de 52 titulaciones que llevaban en el mercado laboral dos años. La segunda recogida de datos (T2) se realizó

entre 2008 y 2009, dentro del segundo Estudio de Inserción Laboral (EIL II). La muestra correspondiente está compuesta por 807 titulados (un 46% de los titulados encuestados en T1), los cuales llevaban seis años en el mercado laboral. La tercera recogida de datos (T3) se realizó entre 2012 y 2013, dentro del tercer Estudio de Inserción Laboral (EIL III). La muestra correspondiente está compuesta por 526 titulados (un 30% de los titulados encuestados en T1) los cuales llevaban diez años en el mercado laboral.

Figura 3. Esquema de las mediciones realizadas



3. MUESTRA

Dentro del marco de los estudios de inserción realizados por el OPAL, en cada uno de los estudios de la presente tesis se han utilizado diferentes muestras. En el caso del estudio 1 (capítulo III), se utilizó una muestra representativa de titulados universitarios, graduados durante 2002 y 2006 correspondientes al Segundo Estudio de Inserción Laboral (EIL-II) (muestra A). En el estudio 2 (capítulo IV), se utilizó la muestra longitudinal (con tres tiempos) de titulados universitarios, graduados entre 2002 y 2003 (muestra B). En el estudio 3 (capítulo V), se usó una muestra longitudinal (con dos tiempos) de titulados universitarios, graduados entre 2002 y 2003 (muestra C). En el

estudio 4, (capítulo VI), se utilizó una muestra longitudinal de titulados universitarios (entre 2002 y 2003) que habían obtenido un primer empleo durante los 2 años posteriores a su graduación y estaban empleados 6 años después de su titulación (muestra D). A continuación se describen más detalladamente las muestras utilizadas en cada estudio.

3.1. Muestra A

En el estudio 1 (Capítulo V) se utiliza la muestra obtenida en el Segundo Estudio de Inserción Laboral (EIL-II). La muestra inicial estaba compuesta por 7616 egresados de la Universidad de Valencia entre 2002 y 2006. Se trata de una muestra representativa de cada uno de las 57 titulaciones estudiadas con un error muestral para cada titulación que se sitúa entre +/- 5% y +/- 13%. Para la realización del estudio se seleccionaron aquellos titulados que en el momento de la encuesta estaban trabajando, con lo que la muestra efectiva para el estudio es de 5249 titulados. Un 31.7% de esta muestra inicial son hombres y el 68.3% restante mujeres. La media de edad es de 25.3 años (con una desviación típica de 4.6). Por áreas de estudio la muestra se distribuye de la siguiente manera: 12.2% pertenecen a Ciencias Básicas, el 14.8% a Ciencias de la Salud, el 31.4% a Ciencias Sociales, el 16.4% a Humanidades, el 19.4% a Ciencias de la Educación, y el 5.7% a Enseñanzas Técnicas.

Para poner a prueba algunas hipótesis del estudio, se seleccionaron aquellos titulados que habían compaginado trabajo y estudios durante los dos últimos años de carrera universitaria. En este caso la muestra estaba compuesta por 2075 titulados (35.6% hombres y 64.4% mujeres) con una media de edad de 27.2 años (con una desviación típica de 6.1). En relación con la dedicación al trabajo un 38.6% trabajaba a tiempo parcial, mientras que el 61.4% restante trabajaba a tiempo completo. Por áreas de estudio, esta submuestra se distribuye de la siguiente manera: 9.1% pertenecen a Ciencias Básicas, el

9.1% a Ciencias de la Salud, el 38.6% a Ciencias Sociales, el 17.8% a Humanidades, el 20.3% a Ciencias de la Educación, y el 5.1% a Enseñanzas Técnicas.

3.2. Muestra B

En el segundo estudio (Capítulo VI), se utilizó la muestra longitudinal que incluye los datos recogidos en los tres tiempos (T1, T2, y T3). Esta muestra está compuesta por un total de 526 titulados pertenecientes a 52 titulaciones diferentes de la Universitat de Valencia que habían finalizados sus estudios entre 2002 y 2003 y que fueron entrevistados a los dos años (2004-2005), a los seis años (2008-2009) y a los 10 años (2012-2013) de finalizar sus estudios. El 32.7% de la muestra son hombres y el 67.3% restante mujeres. La media de edad en tiempo 1 es de 27.3 años (con una desviación típica de 4.2). En función del área de estudios el 12.9% pertenecen a Ciencias Básicas, el 14.3% a Ciencias de la Salud, el 32.5% a Ciencias Sociales, el 18.1% a Humanidades, el 17.1% a Ciencias de la Educación, y el 5.1% a Enseñanzas Técnicas.

3.3. Muestra C

El tercer estudio (Capítulo VII) se basa en la muestra longitudinal compuesta por los datos recogidos en tiempo 1 y tiempo 2. Para llevar a cabo el objetivo del estudio (analizar la influencia del capital humano y la adaptabilidad personal como antecedentes del ajuste vertical y horizontal a través del tiempo), de los 807 titulados que respondieron a la encuesta en esos dos tiempos se seleccionaron aquellos titulados que indicaron haber tenido trabajo en los dos tiempos y se excluyeron aquellos que estaban autoempleados en cualquiera de los dos tiempos, ya que ello podría interferir en los resultados en relación con el ajuste. La muestra efectiva estuvo compuesta por 623 titulados, de los cuales un 30.9% eran hombres y un 69.1% mujeres. La media de edad fue de 27.3 años en tiempo 1 (con una desviación típica de 4.3). En relación con el área de estudios se obtiene la

siguiente distribución: el 14.1% pertenecen a Ciencias Básicas, el 13.6% a Ciencias de la Salud, el 33.3% a Ciencias Sociales, el 17.5% a Humanidades, el 16.5% a Ciencias de la Educación, y el 5% a Enseñanzas Técnicas.

3.4. Muestra D

El cuarto estudio (Capítulo VIII), al igual que el anterior está basado en la muestra longitudinal compuesta por los dos primeros tiempos. En este caso siguiendo el objetivo del estudio (analizar la influencia que tiene el ajuste vertical y horizontal sobre los otros indicadores de calidad del empleo a través del tiempo), de los 807 sujetos se seleccionaron aquellos que habían estado empleados en ambos tiempos y cuyo empleo en los dos tiempos era diferente. Al igual que en el caso anterior, se eliminaron aquellos titulados que habían estado autoempleados en cualquiera de los dos tiempos. La muestra final efectiva está compuesta por 301 titulados de los cuales un 31.6% eran hombres y un 68.4% mujeres. La media de edad fue de 27 años en tiempo 1 (con una desviación típica de 3.7). La distribución por área de estudios es la siguiente: el 13.6% Ciencias Básicas, 15.3% Ciencias de la Salud, el 35.5% Ciencias Sociales, el 14% Humanidades, el 16.9% Ciencias de la Educación, y el 4.7% Enseñanzas Técnicas.

4. MEDIDAS

A continuación, se describen las variables y los instrumentos utilizados para su operacionalización. Todas estas medidas se recogen también en el Anexo II.

4.1. Calidad del empleo

Salario por horas

Esta medida hace referencia al sueldo neto por horas. Para recoger la información se les preguntaba directamente a los titulados que indicaran su sueldo neto mensual aproximado. Para obtener el sueldo neto por hora se dividió el valor central de cada categoría por el número de horas trabajadas.

Categoría profesional

La categoría profesional del titulado se midió de la siguiente pregunta: “¿Cuál es/era la categoría profesional de tu trabajo?” Las alternativas de respuesta eran: 1 = operario; 2 = administrativo; 3 = técnico medio; 4 = técnico superior; 5 = supervisor o capataz; 6 = mando intermedio; 7 = directivo. Con el fin de introducir esta variable en el análisis de regresión como una variable ordinal, las alternativas de respuesta se agruparon de la siguiente manera: 1 = administrativo y operario; 2 = técnico medio y supervisor/capataz; 3 = técnico superior y mando intermedio; y 4 = directivo.

Ajuste vertical

Esta variable indica el ajuste existente entre el nivel educativo requerido por el puesto de trabajo y el nivel educativo del titulado universitario que lo desempeñaba. Así, el grado de ajuste se calculó obteniendo el cociente entre el nivel de estudios requerido por el trabajo desarrollado en el momento de la encuesta (de 1 = ninguno a 7 = licenciado) y el nivel de estudios del titulado (6 = diplomado o 7 = licenciado). El nivel de estudios requerido por el puesto se midió por medio de un ítem en el cual los titulados indicaban el nivel de estudios requerido de acuerdo con la siguiente escala: 1 = ninguno; 2 = graduado escolar; 3 = grado medio de formación profesional no universitaria (FPI); 4 =

grado superior de formación profesional no universitaria (FPPII); 5 = bachiller (educación secundaria); 6 = diplomado universitario; y 7 = licenciado universitario. Los cocientes inferiores a 1 indican sobrecualificación (el titulado posee un nivel de estudios superior al requerido por el puesto de trabajo), un valor de uno (1) indica ajuste, y valores superiores a 1 indican infracualificación (el titulado posee un nivel de estudios inferior al requerido por el puesto de trabajo).

Ajuste horizontal

Esta variable se midió en los estudios 3 y 4 por medio de una pregunta de elaboración propia, la cual preguntaba acerca del grado de relación del trabajo desempeñado con la titulación universitaria cursada. El ítem utilizado fue: “¿Qué relación tiene/tenía tu trabajo con tu titulación?”. La escala de respuesta oscilaba entre 1 (ninguna relación) y 4 (mucho relación).

Satisfacción laboral general

La satisfacción laboral fue medida con un único ítem (“Indica el grado de satisfacción que te produce el trabajo que realizas”). La escala de respuesta oscilaba entre 0 (Muy insatisfecho) y 10 (Muy satisfecho). Wanous, Reichers, y Hudy (1997) encontraron que las medidas monoitem y las multi-item sobre la satisfacción laboral general son adecuadas.

4.2. Antecedentes de la calidad del empleo

Dedicación a los estudios (Estudio 1 – Capítulo V)

La dedicación al trabajo durante los estudios fue medida mediante el siguiente ítem: “Durante los dos últimos años que cursaste tu titulación, ¿cuál fue tu actividad?”.

La escala de respuesta fue codificada de la siguiente manera: 1 = Estudiar a tiempo completo; 2 = Estudiar con algún trabajo intermitente (clases particulares, trabajos en verano, etc.); 3 = Estudiar, y además trabajar a tiempo parcial; y 4 = Trabajar a tiempo completo, y además estudiar. Por tanto obtenemos una escala que varía de 1 (dedicación exclusiva a los estudios) a 4 (principal dedicación al trabajo).

Capital humano (Estudios 2 y 3 – Capítulos VI y VII)

El Capital humano se operacionalizó mediante la utilización de varias medidas que hacen referencia a la continuación de los estudios una vez obtenido el título, es decir, si los titulados habían continuado sus estudios mediante formación de postgrado, doctorado, cursos de reciclaje, u otra titulación.

- Formación de postgrado. Esta variable muestra si el titulado/a había cursado formación complementaria de postgrado en el momento de la entrevista. Para ello, fue transformada en una variable dicotómica, en la cual el código 1 indicaba que el titulado había realizado una formación de postgrado, y cero que no.
- Formación de doctorado. Indica si el titulado/a había cursado formación complementaria de doctorado en el momento de la entrevista. Esta variable fue transformada en una variable dicotómica, en la cual el código 1 indicaba que el titulado había realizado una formación de doctorado, y cero que no.
- Cursos de reciclaje. Esta variable indica si el titulado/a había realizado algún curso de reciclaje profesional en el periodo previo a la entrevista. Para ello, fue transformada en una variable dicotómica, en la cual el código 1 indicaba que el titulado había realizado cursos de reciclaje, y cero que no.

- Realización de otra titulación. Indica si el titulado/a había finalizado o estaba realizando otra titulación en el momento de la entrevista. Esta variable fue transformada en una variable dicotómica, en la cual el código 1 indicaba que el titulado había estudiado o estaba estudiando otra titulación, y cero que no.

Capital social (Estudio 2 – Capítulo VI)

Para obtener un indicador de esta variable se utilizaron las respuestas a un ítem sobre la importancia de la participación social (por ejemplo, la participación en organizaciones voluntarias y culturales) en la vida de los graduados. Se supone que los graduados que confieren una alta centralidad a la participación social estarían más involucrados en los grupos sociales que los titulados que confieren una baja centralidad a la participación social. Por tanto, los primeros tendrán mayor acceso a las redes sociales (y proporcionarían más recursos) que los segundos. En este caso, a los titulados se les pedía que puntuaran cinco áreas diferentes (el trabajo, la familia, la participación social, el tiempo libre, y la educación) en función de la importancia que tienen estas áreas en sus vidas. Para ello, al área más importante se le asignó una puntuación de 5, y la menos importante una puntuación de 1. La puntuación asignada a la participación social se utiliza como indicador de capital social dentro de una escala que varía entre 5 (muy importante) y 1 (nada importante).

Identidad de carrera (Estudio 2 – Capítulo VI)

La identidad con la carrera cursada por los titulados universitarios fue medida a través de dos ítems de creación propia: “¿Te dedicas o piensas dedicarte profesionalmente a ejercer tu titulación?” y “¿Si comenzaras de nuevo tus estudios universitarios elegirías la misma titulación?”. Se utilizó una escala de respuesta dicotómica donde 1 significaba “sí” y 2 “no”. Ambas variables fueron transformadas en variables dicotómicas, donde las

respuestas afirmativas fueron codificadas con “1” y las negativas con “0”. Posteriormente ambas medidas se sumaron estableciendo así una escala de respuesta que va de 2 (muy identificado con la carrera) a 0 (poco identificado con la carrera). La correlación entre ambos ítems fue de .35 ($p < .001$).

Adaptabilidad personal (Estudio 2 – Capítulo VI)

Esta dimensión se operacionalizó a través de la escala de autoeficacia generalizada, ya que de acuerdo con Fugate et al. (2004) la autoeficacia generalizada es un indicador de la adaptabilidad personal.

La autoeficacia generalizada fue medida a través de una escala de 3 ítems de elaboración propia: “En tu vida cotidiana y/o laboral eres capaz de resolver los problemas que se te presentan”, “En tu vida cotidiana y/o laboral eres capaz de realizar bien tareas complejas”, y “En tu vida cotidiana y/o laboral eres capaz de solucionar los contratiempos que se te presentan”. Estos ítems son similares a los utilizados en otras escalas de autoeficacia generalizada (p.e., Chen, Gully, y Eden, 2001; Schwarzer y Jerusalem, 1995). La escala de respuesta oscilaba de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 10 (Totalmente de acuerdo). El coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach) para el estudio 2 es de .89 y para el estudio 3 de .88 en T1 y de .85 en T2.

Perseverancia (Estudio 3 – Capítulo VII)

La perseverancia fue medida a través de una escala compuesta por 3 ítems de elaboración propia. Los ítems son los siguientes “En tu vida cotidiana y/o laboral generalmente te esfuerzas por llevar a término las decisiones que tomas”, “En tu vida cotidiana y/o laboral cuando inicias una tarea, sigues adelante hasta el final aunque encuentres dificultades”, y “En tu vida cotidiana y/o laboral si empiezas una tarea, sólo

te quedas tranquilo cuando la acabas”. La escala de respuesta oscilaba de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 10 (Totalmente de acuerdo). El coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach) para el estudio 3 de .82 en T1 y de .75 en T2.

4.3. Variable moduladora (Estudio 1 – Capítulo V)

Ajuste horizontal (durante los estudios)

Esta medida hace referencia al grado de relación entre el empleo desempeñado durante los dos últimos años de estudios y la titulación. Se midió a través de la siguiente pregunta: “¿*Qué relación tenía/n el/los trabajo/s con tu titulación?*” Se utilizó una escala de respuesta tipo Likert con 4 puntos de anclaje: 1 = Ninguna; 2 = Poca; 3 = Bastante; y 4 = Mucha. Esta pregunta únicamente se realiza a aquellos titulados que han tenido una dedicación significativa al trabajo durante los dos últimos años de los estudios, esto es, aquellos que han trabajado a tiempo parcial o a tiempo completo.

4.4. Variable mediadora (Estudio 2 – Capítulo VI)

Empleabilidad percibida

La percepción de los sujetos sobre sus oportunidades en el mercado laboral actual, se midió utilizando tres ítems de la Escala “Employment Outlook” del Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli y Hartman, 1983). Estos ítems fueron: “*En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia*”, “*En la situación actual de mercado me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia*” y “*En la situación actual del mundo laboral, me resulta posible encontrar un trabajo con el tipo de dedicación que prefiero*”. Se utilizó una escala Likert con 5 anclajes de respuesta que varían desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). La versión en castellano de esta escala fue validada

previamente por Ripoll et al. (1994) y utilizada por Gamboa et al. (2009). El coeficiente de fiabilidad (Alpha de Cronbach) de la escala en tiempo 3 (T3) para el estudio 2 es de .92.

4.5. Variables control

Sexo

La variable sexo fue tratada como una variable dicotómica, donde 1 significaba hombre y 0 mujer.

Edad

Esta variable fue medida preguntando directamente a los titulados por su edad.

Área de estudios

Las titulaciones de los participantes se clasificaron según el área académica a la que pertenecen según el Estudio de Inserción Laboral de la Universitat de València. Se consideraron las seis áreas académicas que agrupan las titulaciones impartidas en la Universitat: Ciencias Básicas, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Humanidades y Enseñanzas Técnicas. Esta variable fue reconvertida en cinco variables dummy, en las cuales un valor de (0) indicaba que la titulación del participante no formaba parte de dicha área y un valor de (1) indicaba que sí pertenecía a dicha área. El área de referencia utilizada fue la de Humanidades. En términos generales, según los indicadores de calidad del empleo mostrados por el Estudio de Inserción Laboral de los Titulados y Tituladas de la UV, dicha área muestra niveles inferiores de calidad del empleo en comparación con el resto de áreas.

5. ANÁLISIS DE DATOS

5.1. Análisis de datos preliminares y exploratorios

Los análisis de datos preliminares se han realizado mediante estadísticos descriptivos: media y desviación típica de todas las variables cuantitativas. Además, se ha calculado la fiabilidad (alfa de Cronbach) de cada una de las escalas utilizadas. Así mismo, se calculó la correlación bivariada de las variables utilizadas en cada estudio.

5.2. Análisis de datos para el contraste de hipótesis

En los cuatro estudios de la tesis las hipótesis se probaron mediante el análisis de regresión jerárquica. Para el primer estudio las hipótesis se pusieron a prueba mediante un análisis de regresión curvilínea y un análisis de regresión jerárquica modulada. En el estudio 2 se realizaron análisis de regresión jerárquica y posteriormente se determinó la significación de la mediación mediante la propuesta realizada por MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, y Sheets (2002). Y para los estudios 3 y 4 se realizaron regresiones jerárquicas siguiendo los pasos establecidos por Finkel (1995) para estudios longitudinales. A continuación se describen cada uno de estos procedimientos.

Análisis curvilíneo

El análisis de las relaciones curvilíneas se realiza mediante la adición de términos cuadráticos a un modelo de regresión lineal (Cohen, Cohen, West, y Aiken, 2003). Para ello, en el modelo de regresión se incluyen en primer lugar las variables independientes (X) y en segundo lugar se incluyen las mismas variables en términos cuadráticos (X^2), de este modo la ecuación de regresión cuadrática queda de la siguiente manera:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X^2$$

La interpretación de este tipo de regresión no lineal se realiza teniendo en cuenta la significatividad del coeficiente cuadrático y de si este es positivo o negativo. En este sentido, cuando el coeficiente de regresión de X es positivo y el de X^2 negativo se dice que la relación curvilínea entre X e Y es cóncava (en forma de U invertida). Mientras que si el coeficiente de regresión de X es negativo y el de X^2 es positivo se dice que la relación es convexa (en forma de U).

En el estudio 1 (Capítulo V), para poner a prueba la relación curvilínea entre la dedicación al trabajo y la calidad del empleo. En el primer paso de regresión, se introdujeron las variables de control. En el segundo paso se introdujo la variable predictora. Y en el tercer paso se introdujo la variable predictora al cuadrado.

Análisis de regresión jerárquica modulada

En el estudio 1 (Capítulo V) también se puso a prueba el papel modulador de la relación entre estudios y trabajo en la relación entre dedicación al trabajo y la calidad del empleo. Para ello, en primer lugar se seleccionaron solo aquellos titulados que habían tenido un empleo significativo durante los dos últimos años. Para realizar los análisis se introdujeron las variables control, predictora, moduladora y los términos de interacción en cuatro pasos sucesivos (Cohen y Cohen, 1983). En primer lugar, se introdujeron las variables de control. En segundo lugar, se introdujo la variable independiente. En tercer lugar, se introdujo la variable moduladora. Y en cuarto lugar, se introdujo el término de interacción, calculado como el producto de las variables predictoras y moduladoras. Las variables predictoras y moduladoras se centraron a sus medias para disminuir los efectos de la multicolinealidad (Cohen, Cohen, West y Aiken, 2003). Esta estrategia consiste en restar a las puntuaciones directas la media de la variable.

Por otra parte, con el fin de comprobar el efecto de interacción o la modulación, en el estudio 1 se realizó el procedimiento de pendientes simples (simple slopes), según las recomendaciones de Frazier, Tix y Barron (2004). Estos autores afirman que “una vez se ha determinado que la existencia de un efecto modulador significativo, ha de analizarse su forma” (p.122). Con este fin, sugieren la aplicación del método descrito por Aiken y West (1991) para probar la significación estadística de las pendientes de las líneas de regresión simple que representan las relaciones entre la variable independiente y la dependiente para determinados valores de la variable moduladora. Este método consiste en el cálculo del valor del estadístico t asociado a cada una de las pendientes de las líneas de regresión simple que representan el efecto de la variable independiente sobre la dependiente cuando los valores de la variable moduladora son altos y bajos. Así, los valores de t superiores a 1.96 son significativos a un nivel de .05 y aquellos superiores a 2.58 son significativos a un nivel de .01.

Análisis de mediación.

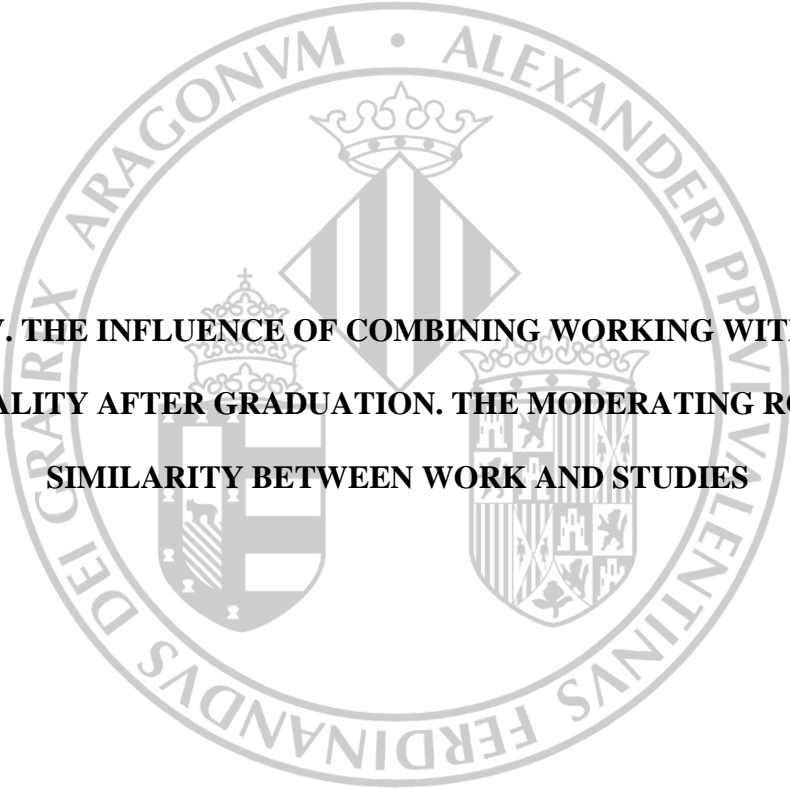
En el estudio 2 para poner a prueba la mediación se utilizó el método del producto de coeficientes ($P = z\alpha \cdot z\beta$) propuesto MacKinnon et al. (2002). Este método proporciona una potencia estadística satisfactoria y un buen control del error de tipo I. De acuerdo con los autores, la medicación implica una relación causal por la que una variable independiente (X) ejerce un impacto sobre un mediador (M), que a su vez ejerce un efecto sobre una variable dependiente (Y). Para estimar estas relaciones se necesitan dos efectos directos: en primer lugar, el mediador es relacionado con la variable independiente (X): $M = \beta_{0(1)} + \alpha X + \epsilon_1$ (donde $\beta_{0(1)}$ y ϵ_1 son el término de intersección y error, respectivamente). En segundo lugar, la variable dependiente (Y) es relacionado con el mediador (M), controlando la influencia de la variable independiente (X): $Y = \beta_{0(2)} + \tau X$

+ $\beta M + \epsilon_2$. El producto $\alpha\beta$ es el efecto mediado o indirecto y τ el efecto no mediado o directo. Por tanto, según los autores una relación está mediada cuando: 1) X esta significativamente relacionada con M; 2) M está significativamente relacionada con Y después de controlar X; y 3) el efecto mediado es estadísticamente significativo (MacKinnon, 2008). Para testar el efecto mediado mediante el producto de los coeficientes, este requiere el cálculo de dos estadísticos Z (MacKinnon et al., 2002): $Z\alpha = \alpha/\sigma\alpha$ y $Z\beta = \beta/\sigma\beta$, donde σ es el error estándar de α y β respectivamente. Posteriormente, se calcula el producto $P = Z\alpha \cdot Z\beta$, en este caso asumiendo que α y β siguen una distribución normal, pero que su producto no lo hace. La significación del producto se puede determinar usando un valor crítico de la distribución del producto de dos variables aleatorias ($P = Z\alpha \cdot Z\beta$). En este caso, como referencia, el valor crítico para probar la hipótesis $\alpha\beta = 0$ para un nivel de significación 0,05 es 2,18 (Craig, 1936; MacKinnon et al., 2002).

Análisis longitudinal.

Para testar las hipótesis de los estudios 3 y 4 nos basamos en el Modelo de Cambio Condicional propuesto por Finkel (1995). Este modelo nos permite conocer cómo los cambios en la variable predictora podrían afectar los cambios en la variable criterio. Para ello, se realizó una serie de análisis de regresión múltiple jerárquicos, donde para cada variable criterio (indicadores de la calidad del trabajo), se introducían las variables predictoras de la siguiente manera: en el paso 1 se introducían las variables control y la variable criterio en T1; en el paso 2 se introducen las variables predictoras en T1; y en el paso 3 se introducen las variables predictoras en T2.

Todos los modelos de regresión se calcularon con el programa estadístico SPSS

The seal of the University of Valencia is a large, circular emblem centered on the page. It features a crown at the top, a shield with vertical stripes in the center, and two smaller shields on either side. The text "ARAGONVM • ALEXANDER PPVI VALENTINVS FERDINANDVS DEI GRA REX" is inscribed around the perimeter of the seal.

**CAPÍTULO V. THE INFLUENCE OF COMBINING WORKING WITH STUDYING
ON JOB QUALITY AFTER GRADUATION. THE MODERATING ROLE OF THE
SIMILARITY BETWEEN WORK AND STUDIES**

1. INTRODUCTION

The changes witnessed in the last few decades, both within the labour market and the university system, have had a tremendous impact upon the university-to-work transition process. Globalization, free market expansion, and technological modernization have made accessing quality jobs more difficult (Agut, Peiró, & Grau, 2009). Similarly, universities have been forced to adapt to the new challenges brought about by the democratization and extension of education (Brooks & Everett, 2009). In turn, these shifts have led to an increase in the number of students who combine work and studies, also labelled as students with “double status position” (Wolbers, 2003), versus the number of typical, non-working full-time students (Ariño, Hernández, Llopis, Navarro & Tejerina, 2008; Robert & Saar, 2012).

This growth in the numbers of students who combine work and studies has raised an interest in examining the consequences of working during studies (Robert & Saar, 2012). The literature has principally focused on short-term effects on academic performance, well-being, and employability (Curtis, 2007; Derous & Ryan, 2008; Lucas & Lammont, 1998; Masjuan, 2005; Tam & Morrison, 2005). Then, an initial gap makes reference to the little attention that has been paid to the impact of dedication to work during studies on students’ labour-market transition and its outcomes (Klein & Weiss, 2011; Weiss, Klein, & Grauenhorst, 2014; Robert & Saar, 2012). In this sense, the literature has only demonstrated shown the short-term effects on academic consequences (Robotham, 2009; 2012). A second gap is related to the relationship between the content of studies and work. In general, study-related work experience tends to positively affect the labor market performance in terms of job search or salary (Weiss et al., 2014; Robert & Saar, 2012). However, few studies consider the effects on different job quality indicators, such as job satisfaction or professional category.

The need to identify the antecedents and characteristics of an adaptive transition to the working world is critical to the development of counselling approaches, policy recommendations, and educational reform efforts (Phillips, Blustein, Jobin-Davis, & Finkelberg, 2002). Obtaining a good-quality job after graduation is likewise important as it can seriously determine subsequent vocational life-course trajectories (Kiovisto, Vuori, & Nykyri, 2007). Notwithstanding the research into this matter by Robert and Saar (2012) and Weiss et al. (2014), few studies show the impact of full-time or part-time study using a retrospective perception, which can offer a better understanding of these effects over the mid and long term.

The central questions pursued in this paper concern whether combining studies and work during university studies serves as a stepping stone to obtaining a quality job after graduation, and if the horizontal match during studies (e.g. the relationship between the content of studies and the students' employment during college) influences obtaining a quality job afterwards. Thus, the present paper aims, first, to investigate the impact of dedication to work during studies on post-graduation job quality; and second, to examine the moderating role of the horizontal match during studies in the relationship between dedication to work and post-university job quality among those students who combined studying with working.

The present study intends to contribute to the literature in several ways. Firstly, giving a better understanding of how undergraduate work experience (in terms of dedication to work, and the relationship between job and studies) affects the long-term job quality after graduation. Secondly, from a theoretical point of view, a comparison of different ways to acquire knowledge, skills and abilities by graduates during their studies is highly informative to human capital theory, because the human capital framework assumes a positive effect of work experience in general and irrespective of its specificity (Weiss et al., 2014). Thirdly, from a practical perspective, our study can help universities broaden the means and conditions

by which to improve graduates' transition to the labour market by exhibiting how study strategies (e.g., combining work and studies, or not) can affect the acquisition of a quality job.

1.1. Defining dedication to working while studying

The combination of work with studying has become a familiar facet of undergraduate life for many students (Swanson, Broadbridge, & Karatzias, 2006; Thomas, Ng, & Feldman, 2008). According to Callender and Feldman (2009), most of the literature indicates that part-time higher education profiles are heterogeneous and highly segmented, and thus cannot be easily categorized or researched. These findings can be attributed to the fact that a student can work intermittently (during the weekends, over the summer, etc.), part-time during the week, or full-time, or a combination of any of these arrangements. For the purposes of this paper, dedication to work during studies makes reference to the time dedicated to work during the last two years of the university degree. So, we use the following cases ordered by their dedication to work: full-time students (presenting the lowest value in dedication to work); students with intermittent work (summer, weekends); students with a part-time work; and students with full-time work (presenting the highest value in dedication to work).

1.2. Dedication to work and job quality after graduation

The concept of "job quality" is complex and requires numerous indicators. The European Commission (2001) defines job quality as "a relative concept regarding a job-worker relationship, which takes into account both objective characteristics related to the job and the match between worker characteristics, on the one hand, and job requirements, on the other. It also involves subjective evaluation of these characteristics by the respective worker on the basis of his or her characteristics, experience, and expectations" (p. 65). Working from this conceptualization, this paper considers different indicators of job quality, such as the fit between an individual's actual educational level and the educational level required by his/her

job (or vertical match); the content relationship between an individual's job and his/her university degree (horizontal match); as well as professional category, income, and job satisfaction.

To elaborate the theoretical justification for the relationship between dedication to work and job quality, we base our arguments on human capital theory (Becker, 1964, 1993). The notion of human capital refers to the KSAO (knowledge, skills, abilities, and other personal characteristics) an individual gains through education and work experience to enhance his/her productivity and value in the labour market (Becker, 1964; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). Accordingly, two types of education investments exist (Becker, 1964): *general education*, acquired through schooling (human capital derived from education), and *specific education*, acquired on the job or as a member of an organization (human capital derived from work experience). In accordance with human capital theory (Becker, 1964), employers offer more benefits to their workers according to their individual productivity, and the latter is directly determined by his or her individual skills or knowledge. Any work experience during studies then is an additional accumulation of human capital and should generate future job quality returns. This investment provides an individual with the opportunity to achieve an elevated salary and higher occupational status (Alba-Ramirez, 1993), along with other non-monetary returns, such as job satisfaction (Vila, 2005) and general welfare (Sweetland, 1996).

Some studies reveal benefits of combining working and studying, such as enhanced employability (Harvey et al., 1998), improved interpersonal skills (Lucas & Lammont, 1998), and increased organizational skills (Dustman, Micklewright, Rajah & Smith, 1996). In addition, Feinstein, Anderson, Hammond, Jamieson, and Woodley (2007), showed that most graduates who had combined work and studies felt that their career opportunities had improved; moreover, these diploma-holders expected further future benefits, including a

higher income. As Giret and Bédoué (2004) commented, the competencies acquired on the job give students a certain "professional value" that determines their access to the labour market once university studies have been completed. According to these authors, the students' work experience is favourably considered by companies when hiring new employees. Consequently, it follows that a student who combined work and studies will likely be employed in a higher-quality job than a full-time student.

However, it is important take into account that general human capital acquisition can be affected by the number of hours worked during studies (Geel & Backes-Gellner, 2012). These authors note that if more time is spent at work than to studying it is reasonable to assume that student employment could interfere with learning and academic performance, thereby detracting from potentially more productive educational investments. In this sense, student employment effectively prevents students from acquiring human capital during their educational years and thus leads to a decreased accumulation of skills and knowledge.

Lens, Lacante, Vansteenkiste, and Herrera (2005) showed that undergraduates' working hours were inversely related to their study motivation, study attitude, and academic achievement, where effects were most negative when students worked excessive hours. In this way, Quirk, Timothy, and Quirk (2001) find a significant decline in academic performance when students worked more than 11 – 13 hours per week. Curtis (2007), Curtis and Shani (2002) establish a direct relationship between longer work hours and increasingly adverse effects on studies.

In addition, limiting study time has other negative consequences for students, as they are less likely to complete their studies on time compared with full-time students (Moreau & Leathwood, 2007). Taking this into account, Brodaty, Gary-Bobo and Prieto (2008) provided evidence that individuals with longer time-to-graduation have lower wages and employment rates in their early career. Long times to graduation are perceived by society a waste of

potentially highly skilled labour; this is particularly true for any welfare state with an ageing labour force, getting highly skilled university graduates out on the labour market at a faster rate is seen as pivotal.

Therefore, we expect a curvilinear relationship between dedication to work and job quality. More concretely, we expect that job quality will be lowest when dedication to work is lower, higher when dedication to work is medium, and lower again when dedication to work is higher. So we expect a concave relationship (or inverted – U) between dedication to work and job quality.

Hypothesis 1: There will be a curvilinear relationship between dedication to work during studies and job quality indicators: horizontal match (H1a), vertical match (H1b), wage (H1c), professional category (H1d), and job satisfaction (H1e).

1.3. Moderating role of the relationship between studies and work during studies

Additionally, this study seeks to reveal the role played by the relationship between the contents of studies and work, or horizontal match during studies. Horizontal match refers to the degree of the relationship that exists between the job content (in our case, during studies) and the student's field of studies (Robst, 2007b). Taking into account human capital theory (Becker, 1964, 1993), employers should offer better positions (in terms of job quality) to students who combined work and studies possessing work experience in a related job in comparison with those students who worked in an unrelated job as a student. The former students' investment in general and specific human capital makes these students with related work experience more productive. This is expected since work experience can help students improve their key transferable skills, such as teamwork, leadership, and negotiation. Thus, those students who have worked in a job related to the student's degree will find a higher

quality professional position than those who have worked in a job unrelated to the student's degree.

In fact, Maynard, Allen, and Maynard (2006) indicate that the people who do not work in their field of study have experience, knowledge, competencies, and abilities that are not exploited on the job, creating a discrepancy between personal abilities and the demands required by the environment. These authors hold, then, that the relationship between education and the acquisition of experience in a degree-related job is a significant predictor of job satisfaction. Giret and Béduwé (2004) note that when students perceive the term-time job as possessing some professional value, the salary of their post-university jobs increases. In addition, these researchers establish that if the working relationship is better (in terms of duration and stability), and the degree subject is closer to work (horizontal match), the professional acquisition of competencies will therefore be greater. Indeed, Masjuan (2005) explains that when students work more than half a day in a job related to their studies, significant progress is observed in both the students' academic disciplines and in their practical abilities.

Robert and Saar (2012) found that the simple fact of working in a related job during studies reduced the search time for the first job and subsequently increased the probability of having a professional first job (in terms of job match). The same probability was, in turn, lower with non-study-related work. Therefore, jobs that are closely related to university studies can help undergraduates build their own professional competences, thereby yielding a work experience that contributes to enhancing their human capital. Then, we expect that among those studies who combined work with studies, the relationship between dedication to work and job quality is moderated by horizontal match.

Taking the above into account, the second hypothesis is as follows:

Hypothesis 2: Considering only those students who combined work and studies, horizontal match (during studies) will moderate the negative relationship between dedication to work and job quality (after graduation). So, when horizontal match (during studies) is high, the negative relationship between dedication to work and job quality (horizontal match (H2a), vertical match (H2b), wage (H2c), professional category (H2d), and job satisfaction (H2e)) will be weaker than when horizontal match is low.

2. METHOD

2.1. Sample

The effective sample size to test Hypothesis 1 was 5249 graduates, of which 31.7% were male and 68.3% female. The average age of the participants was 25.35 years (SD= 4.6). Respondents belonged to various academic areas: 12.2% had a degree in Basic Sciences; 5.7% in Technical Studies, 14.8% in Health Sciences, 31.4% in Social Sciences, 16.4% in Humanities, and 19.4% in Educational Sciences.

To test the second hypothesis, only the participants who had worked during their studies were considered. Therefore, the resultant effective sample to test this hypothesis was reduced to 2043 participants (35.6% male and 64.4% female). The average age of these participants was 27.2 years (SD = 6.1). The distribution of the dedication to work during studies was as follows: 61.4% were students with part-time work and 34.8% were students with full-time work. In this case, the distribution by academic areas was as follows: 9.1% in Basic Sciences, 5.1% in Technical Studies, 9.1% in Health Sciences, 38.6% in Social Sciences, 17.8% in Humanities, and 20.3% in Educational Sciences.

2.2. Measures

Dedication to work (during studies). We used the following item to assess dedication to work during studies: “What was your main activity during your last two years of university studies?” This variable was coded as follows: 1 = Full-time study; 2 = Study with some intermittent work on weekends or during summer; 3 = Study with a part-time work; and 4 = Study with a full-time work.

Horizontal Match (during studies). We used a single item to measure the relationship between graduates’ job during studies and their degree subject: “To what extent is the job you had in the last two years of your university studies related to your university degree subject?” The response scale ranged between ‘1. Not at all’ and ‘4. A lot’.

Indicators of job quality after graduation. All variables used to measure job quality refer to the participants’ current or last job.

Wage. Employed graduates were directly asked about their monthly net pay. To make all responses comparable, we measured wage by dividing the monthly income (before taxes) by monthly hours worked.

Professional category. Respondents were asked about the professional category of their current job. Responses were classified in four ranks: 1. *Administrative/operator*; 2. *Mid-level technician/supervisor or foreman*; 3. *Middle managers or High-level technical staff*; and 4. *Director*.

Vertical match was operationalized as the ratio between the educational level required by the job and the graduate’s attained educational level. Graduates were asked to indicate the educational level required by their current job. The response options were as follows: 1. None; 2. Compulsory education; 3. Vocational education-1st grade; 4. Vocational education-2nd grade; 5. High school; 6. A 3-year university degree; and 7. A 5-year university degree.

Graduates' attained educational levels only presented two values (6. A 3-year university degree, or 7. A 5-year university degree). Therefore, values less than one (< 1) indicated over-qualification (the graduate possessed a level of studies higher than that required by the job). Values equal to one (1) pointed to a qualification fit, and values greater than one (> 1) indicated under-qualification.

Horizontal match was measured with the following question: "To what extent is your current job related to your university degree subject?" The response scale ranged between '1. Not at all' and '4. A lot'.

Job satisfaction. This indicator was measured using a single item with a 10-point Likert scale (0 = *highly unsatisfied* to 10 = *highly satisfied*). The item was: "Indicate the extent to which you are satisfied with your current or last job."

Control variables. Given that the literature has shown that students who combine work and studies are usually women, tend to be slightly older, and cover a broader range of subject fields (Davies, 2000; Hayden & Long, 2006; Keast, 1998; Tam & Morrison, 2005), we decided to control for the following variables: gender (male = 0, female = 1), age, and academic area of study (this indicator was operationalized by means of 6 dummy variables where Humanities was used as the reference).

2.3. Analytical strategy

To test the first hypothesis we used a curvilinear regression analysis. Thus, the independent variable (dedication to work) and its squared term were included in the regression to account for linear and quadratic (curvilinear) relationships (Pedhazur, 1997). For Hypothesis 1, each job quality indicator was regressed on the following variables: control variables (age, gender and academic area) in Step 1; dedication to work during studies in Step 2; and the squared term of dedication to work during studies in Step 3.

In order to test Hypothesis 2, we also used a series of hierarchical multiple regression analyses. As in the previous case, the same control variables from the first step were used; in the second step, dedication to work during studies was introduced; in the third step, the moderating variable (horizontal match during studies) was introduced; and in the fourth step, the interaction between predictor (dedication to work) and moderator was incorporated. To prevent problems of multicollinearity, the interaction was created using centred variables (Aiken & West, 1991).

3. RESULTS

Descriptive statistics for Hypothesis 1

Means, standard deviations, and correlations among the study variables employed to test Hypothesis 1 are provided in Table 5.1. According to this, dedication to work shows a positive significant correlation with wage ($r = .08, p < .01$) and negative significant correlation with vertical match ($r = -.10, p < .01$), horizontal match ($r = -.10, p < .01$), and job satisfaction ($r = -.04, p < .05$). However, this measure did not show a significant correlation with professional category ($r = .01, n.s.$).

Table 5.1. Means, standard deviations, and correlations among study variables.

Hypothesis 1 (N = 5249)	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Gender ^a	0.31	0.46												
2 Age	25.35	4.68	.14 ***											
3 Basic Sciences ^b	0.12	0.33	.06 ***	-.01										
4 Technical Studies ^b	0.05	0.22	.22 ***	.04 **	-.09 ***									
5 Health Sciences ^b	0.15	0.35	-.08 ***	-.03 *	-.15 ***	-.10 ***								
6 Social Sciences ^b	0.32	0.47	.01	.08 ***	-.25 ***	-.16 ***	-.28 ***							
7 Educational Sciences ^b	0.20	0.40	-.13 ***	-.10 ***	-.18 ***	-.12 ***	-.20 ***	-.34 ***						
8 Dedication to work	2.85	1.07	.09 ***	.43 ***	-.08 ***	-.01	-.16 ***	.11 ***	.07 ***					
9 Wage	8.88	3.07	.04 **	.10 ***	-.00	.03 *	-.13 ***	-.12 ***	.15 ***	.08 ***				
10 Professional category	2.48	0.81	.07 ***	.02	.08 ***	.09 ***	.11 ***	-.15 ***	.04 **	.01	.24 ***			
11 Vertical match	3.25	1.05	-.03 *	-.12 ***	-.02	.01	.15 ***	-.09 ***	.14 ***	-.10 ***	.14 ***	.41 ***		
12 Horizontal match	0.90	0.21	-.02	-.11 ***	.05 **	.04 **	.14 ***	-.11 ***	.06 ***	-.10 ***	.16 ***	.50 ***	.57 ***	
13 Job satisfaction	8.26	1.67	-.09 ***	-.10 ***	-.04 **	-.01	.04 **	-.11 ***	.18 ***	-.04 **	.20 ***	.27 ***	.36 ***	.33 ***

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$. ^aReference category: female. ^bReference category: Humanities.

Testing Hypothesis 1

Hypothesis 1 investigated the curvilinear relationship between dedication to work and job quality. As presented in Tables 5.2 and 5.3, dedication to work at step 2 was negatively related with horizontal match ($\beta = -.05$, $p < .05$), and vertical match ($\beta = -.04$, $p < .05$), and unrelated to other job quality indicators (wage: $\beta = -.03$, n.s.; professional category: $\beta = -.02$, n.s.; job satisfaction: $\beta = .01$, n.s.). At Step 3, the relationship of dedication to work squared with all job quality indicators was not significant (horizontal match: $\beta = .14$, n.s.; vertical match: $\beta = .12$, n.s.; wage: $\beta = .00$, n.s.; professional category: $\beta = .06$, n.s.; job satisfaction: $\beta = .00$, n.s.). Therefore, these results show a negative linear relationship between dedication to work and both types of match, vertical and horizontal. Thus, these results, contrary to our expectation, do not support Hypothesis 1.

Table 5.2. Main effects of dedication to work on job quality indicators after graduation.

	Horizontal Match			Vertical Match		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
<i>Step 1: Control variables</i>						
Gender ^a	.01	.01	.01	.00	.00	.00
Age	-.10 ***	-.08 ***	-.08 ***	-.09 ***	-.07 ***	-.08 ***
Basic Sciences ^b	.10 ***	.10 ***	.10 ***	.13 ***	.13 ***	.13 ***
Technical Studies ^b	.09 ***	.09 ***	.09 ***	.10 ***	.10 ***	.10 ***
Health Sciences ^b	.26 ***	.25 ***	.25 ***	.21 ***	.21 ***	.21 ***
Social Sciences ^b	.11 ***	.11 ***	.11 ***	.05 **	.05 **	.05 **
Educational Sciences ^b	.25 ***	.25 ***	.25 ***	.15 ***	.15 ***	.15 ***
<i>Step 2: Dedication to work</i>						
Dedication to work		-.05 **	.18 *		-.04 **	-.15 *
<i>Step 3: Dedication to work squared</i>						
Dedication to work squared			.14			.12
R^2	.07 ***	.08 ***	.08 ***	.05 ***	.06 ***	.06 ***
AR^2		.01 **	.00		.01 **	.00

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$. ^a Reference category: female. ^b Reference category: Humanities.

Table 5.3. Main effects of dedication to work on job quality indicators after graduation.

	Wage			Professional category			Job Satisfaction		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
<i>Step 1: Control variables</i>									
Gender ^a	.02	.02	.02	.06 ***	.06 ***	.06 ***	-.06 ***	-.06 ***	-.06 ***
Age	.11 ***	.10 ***	.10 ***	.03 *	.02	.02	-.07 ***	-.07 ***	-.07 ***
Basic Sciences ^b	-.07 ***	-.07 ***	-.07 ***	.13 ***	.13 ***	.13 ***	.01	.01	.01
Technical Studies ^b	-.02	-.03	-.02	.11 ***	.11 ***	.11 ***	.04 *	.03 *	.03 *
Health Sciences ^b	-.18 ***	-.17 ***	-.17 ***	.16 ***	.16 ***	.16 ***	.08 ***	.08 ***	.07 ***
Social Sciences ^b	-.18 ***	-.18 ***	-.18 ***	-.03	-.03	-.03	-.01	-.01	-.01
Educational Sciences ^b	.04 *	.04 ***	.04 *	.11 ***	.10 ***	.10 ***	.19 ***	.19 ***	.19 ***
<i>Step 2: Dedication to work</i>									
Dedication to work		-.03	.02		-.02	-.03		.01	.00
<i>Step 3: Dedication to work squared</i>									
Dedication to work squared			.00			.06			-.00
<i>R</i> ²	.06 ***	.06 ***	.06 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***	.05 ***
<i>AR</i> ²		.00	.00		.00	.00		.00	.00

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$. ^aReference category: female. ^bReference category: Humanities.

Descriptive statistics for Hypothesis 2

To test Hypothesis 2, we selected only the graduates who combined studies with work. Table 5.4 shows means, standard deviations, and correlations among the study variables employed to test this hypothesis. In this case, dedication to work showed a negative correlation with all job quality indicators (vertical match: $r = -.05$, $p < .01$; horizontal match: $r = -.05$, $p < .01$; wage: $r = -.09$, $p < .01$; professional category: ($r = -.05$, $p < .05$; job satisfaction: $r = -.08$, $p < .001$). While horizontal match (during studies) presents a positive correlation with all job quality indicators (vertical match: $r = .31$, $p < .001$; horizontal match: $r = .16$, $p < .001$; wage: $r = .08$, $p < .001$; professional category: ($r = .17$, $p < .001$; job satisfaction: $r = .11$, $p < .001$).

Testing Hypothesis 2

Hypothesis 2 (see Tables 5.5 and 5.6) investigated the moderating effects of horizontal match between work and university studies during the study period on the relationship between dedication to work and job quality after graduation among those students who had a part-time or full-time job during studies. A significant moderation was found when the outcome variable was horizontal match after graduation ($\beta = -.55$, $p < .001$), professional category ($\beta = -.33$, $p < .001$), and job satisfaction ($\beta = -.24$, $p < .01$). In all cases, the interaction term significantly increased the explained variance of these indicators of job quality (horizontal match: $\Delta R^2 = .018$, $p < .001$; professional category: $\Delta R^2 = .007$, $p < .01$; and, job satisfaction: $\Delta R^2 = .006$, $p < .01$). The proposed model explained 16.5% of horizontal match variance, 7.4% of professional category, and 6.4% of job satisfaction.

Table 5.4. Means, standard deviations, and correlations among study variables (Hypothesis 2).

Hypothesis 2 (N=2043)	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Gender ^a	0.35	0.48													
2 Age	27.32	6.24	.14 ***												
3 Basic Sciences ^b	0.09	0.28	.05 **	-.05 **											
4 Technical Studies ^b	0.05	0.22	.20 ***	-.01	-.07 ***										
5 Health Sciences ^b	0.09	0.28	-.06 **	.01	-.10 ***	-.07 ***									
6 Social Sciences ^b	0.37	0.48	.05 **	.11 ***	-.24 ***	-.18 ***	-.24 ***								
7 Educational Sciences ^b	0.22	0.42	-.15 ***	-.10 ***	-.17 ***	-.12 ***	-.17 ***	-.41 **							
8 Dedication to work ^c	0.65	0.48	-.14 ***	-.50 ***	.07 ***	-.04 **	-.01	-.13 **	.05 **						
9 Horizontal match (during studies)	2.26	1.23	.04 *	.10 ***	-.07 ***	.07 ***	-.04 *	.06 **	.14 ***	-.25 ***					
10 Wage	9.10	2.95	.05 **	.14 ***	-.04 *	.04 *	-.07 ***	-.13 **	.11 ***	-.09 ***	.08 ***				
11 Professional category	2.47	0.86	.10 ***	.04	.07 ***	.10 ***	.05 **	-.11 **	.05 **	-.05 **	.17 ***	.26 ***			
12 Vertical match	3.14	1.09	-.02	-.11 ***	-.01	.03	.07 ***	-.06 **	.16 ***	-.05 **	.31 ***	.17 ***	.39 ***		
13 Horizontal match	0.87	0.22	.00	-.09 ***	.05 **	.05 **	.08 ***	-.08 **	.06 **	-.05 **	.16 ***	.18 ***	.49 ***	.55 ***	
14 Job satisfaction	8.21	1.72	-.08 ***	-.11 ***	.00	-.00	.01	-.12 ***	.19 ***	-.08 ***	.11 ***	.21 ***	.27 ***	.34 ***	.31 ***

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$. ^a Reference category: female. ^b Reference category: Humanities. ^c Reference category: Students with part-time work.

Table 5.5. Moderated multiple regressions of dedication to work and horizontal match (during studies) on job quality indicators

	Horizontal Match				Vertical Match			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
<i>Step 1: Control variables</i>								
Gender ^a	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.01
Age	-.09 ***	-.08 **	-.08 **	-.08 **	-.08 ***	-.07 **	-.07 **	-.07 **
Basic Sciences ^b	.09 **	.08 **	.07 **	.07 **	.11 ***	.11 ***	.10 ***	.10 ***
Technical Studies ^b	.10 ***	.10 ***	.06 **	.06 *	.09 ***	.09 ***	.07 **	.07 **
Health Sciences ^b	.17 ***	.17 ***	.15 ***	.15 **	.13 ***	.14 ***	.13 ***	.13 ***
Social Sciences ^b	.14 ***	.14 ***	.08 **	.08 **	.06 *	.06 *	.03	.03
Educational Sciences ^b	.27 ***	.27 ***	.19 ***	.20 ***	.13 ***	.13 ***	.09 **	.09 **
<i>Step 2: Dedication to work</i>								
Dedication to work ^c		-.02	-.09 ***	-.11 ***		-.02	-.06 *	-.06 *
<i>Step 3: Horizontal match</i>								
Horizontal Match (during studies)			.31 ***	.21			.17 ***	.16 ***
<i>Step 3: Interaction</i>								
Dedication to work* Horizontal Match (during studies)				.17 ***				.02
<i>R</i> ²	.06 ***	.06 ***	.14 ***	.16 ***	.03 ***	.03 ***	.06 ***	.06 ***
<i>AR</i> ²		.00	.08 ***	.02 ***		.00	.03 ***	.00

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$ *** = $p < .001$. ^a Reference category: female. ^b Reference category: Humanities. ^c Reference category: Students with part-time work.

Table 5.6. Moderated multiple regressions of dedication to work and horizontal match (during studies) on job quality indicators

	Wage				Professional category				Job Satisfaction			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
<i>Step 1: Control variables</i>												
Gender ^a	.04 *	.04	.04	.04	.10 ***	.09 ***	.09 ***	.09 ***	-.05 *	-.05 *	-.05 *	-.05 *
Age	.16 ***	.14 ***	.14 ***	.14 ***	.04 *	.03	.03	.03	-.08 ***	-.07 **	-.07 **	-.07 **
Basic Sciences ^b	.09 ***	.09 ***	.09 ***	.09 ***	.11 ***	.11 ***	.10 ***	.10 ***	.04	.04	.03	.03
Technical Studies ^b	.02	.02	.03	.03	.11 ***	.11 ***	.09 ***	.08 **	.04	.04	.02	.02
Health Sciences ^b	.13 ***	.13 ***	.13 ***	.13 ***	.09 ***	.09 ***	.08 **	.08 **	.04	.04	.03	.03
Social Sciences ^b	.19 ***	.20 ***	.21 ***	.21 ***	.00	.00	-.04	-.04	-.01	-.01	-.02	-.02
Educational Sciences ^b	.01	.01	.01	.01	.11 ***	.11 ***	.07 *	.08 **	.19 ***	.19 ***	.16 ***	.16 ***
<i>Step 2: Dedication to work</i>												
Dedication to work ^c		.03	.02	.01	.01	.03	-.01	-.02		-.03	-.05 *	-.06 *
<i>Step 3: Horizontal match</i>												
Horizontal Match (during studies)			.07 **	.05			.17 ***	.10 ***			.11 ***	.06 *
<i>Step 4: Interaction</i>												
Dedication to work* Horizontal Match (during studies)				.03				.10 ***				.08 **
<i>R</i> ²	.06 ***	.06 ***	.07 ***	.07 ***	.04 ***	.04 ***	.06 ***	.07 ***	.05 ***	.05 ***	.06 ***	.07 ***
<i>AR</i> ²		.00	.01 ***	.00		.00	.01 ***	.01 ***		.00	.01 ***	.01 **

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$ *** = $p < .001$. ^a Reference category: female. ^b Reference category: Humanities. ^c Reference category: Students with part-time work.

To clarify these results, the interaction between dedication to work and horizontal match during studies are graphed. Each of the three graphs plots two slopes for different values of horizontal match during studies: at 1 SD below the mean, and at 1 SD above the mean. Slopes for low horizontal match during studies were significant for horizontal match ($t = -4.674$; $p < .01$) and job satisfaction ($t = -2.361$; $p < .01$), but not for professional category ($t = -0.872$; n.s.). All slopes for high horizontal match during studies were not significant (Horizontal match: $t = 0.834$, n.s.; Professional category: $t = 1.750$, n.s.; Job satisfaction: $t = -0.044$, n.s.). The figures show that the negative relationship between dedication to work and horizontal match after graduation (Figure 5.1), professional category (Figure 5.2), and job satisfaction (Figure 5.3) is weaker when horizontal match during studies is high than when it is low. Thus, the results obtained from the analysis carried out render empirical support for Hypotheses H2a and H2e, whereas in the case of Hypothesis H2d (professional category) the results are ambiguous (i.e., a statistically significant term with non-significant simple slopes).

Figure 1. Horizontal match (during studies) as moderator of the relationship between dedication to work and horizontal match (after graduation).

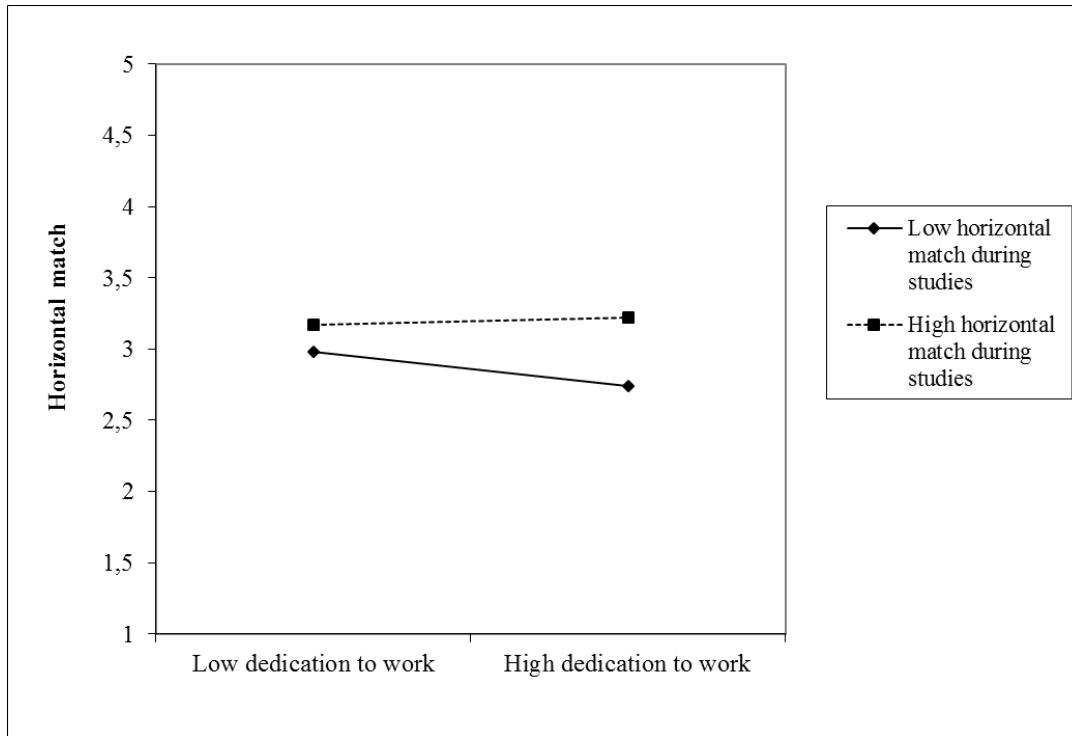


Figure 2. Horizontal match (during studies) as moderator of the relationship between dedication to work and professional category (after graduation).

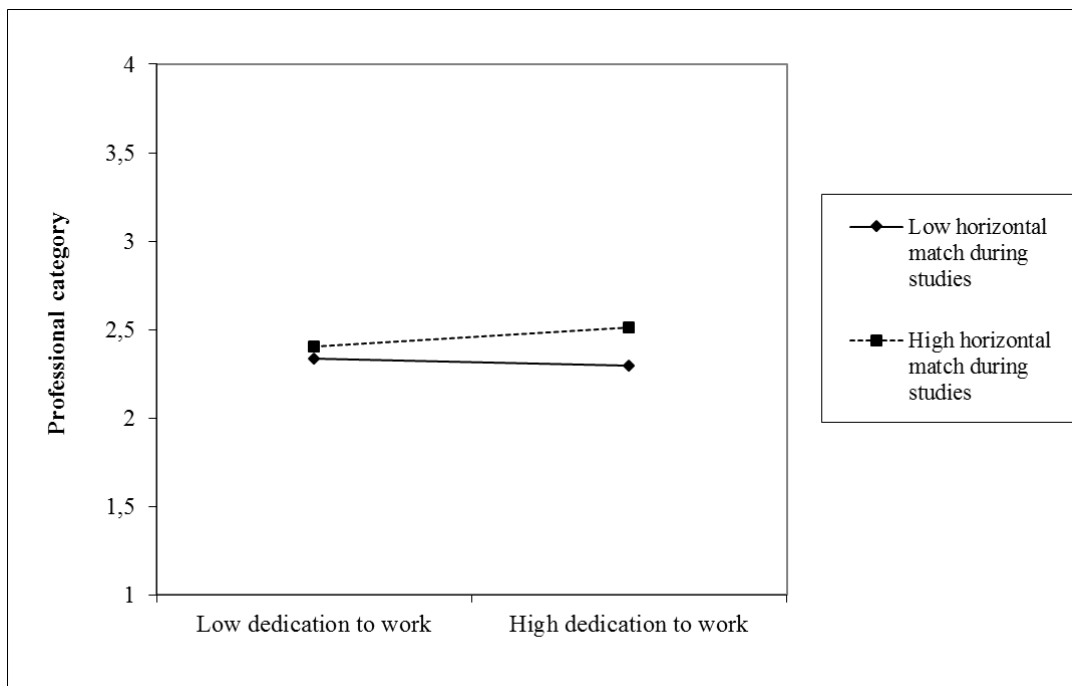
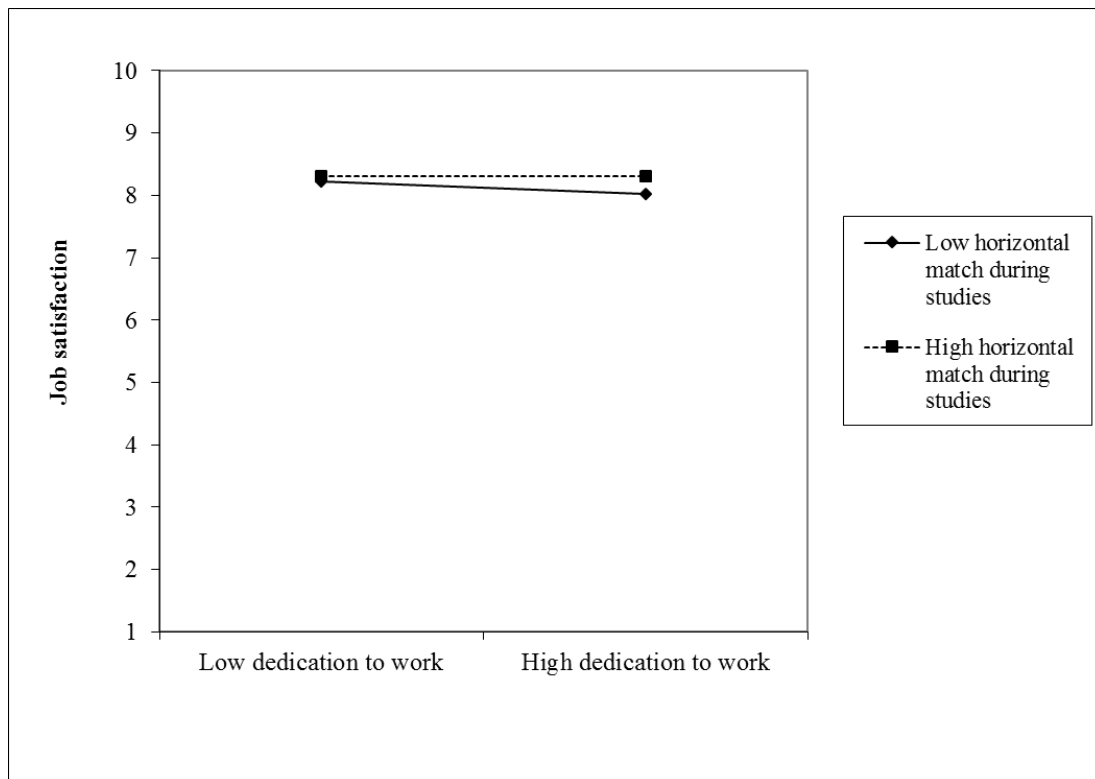


Figure 3. Horizontal match (during studies) as moderator of the relationship between dedication to work and job satisfaction (after graduation).



4. DISCUSSION

This study aimed to investigate the relationship between a student's dedication to work during studies and job quality after graduation. Moreover, among those students who worked while studying, it analysed the moderating role that horizontal match during studies has on the relationship between dedication to work and job quality.

First, contrary to our expectations, the results show that students whose mainly activity is studying obtain jobs with a higher vertical and horizontal match than students who combine work and studies. The decision to invest in full-time studies reaps greater benefits than the combined human capital investment both in studies and working during the study period. The fact that the vast majority of the working students were in low professional level jobs (menial jobs) requiring minimal qualifications may explain these

results (Robotham, 2009; Swanson et al., 2006). The types of student jobs hardly facilitates the practice and development of “higher-level” skills (Oakey, Doyle, & Smith, 2000). In a published study, working students reported that they had few chances to work cooperatively and received limited formal and informal training, consequently they had limited opportunities to acquired specific human capital (Greenberger & Steinberg, 1986). At the same time, work limited the capitalization derived from general education. Therefore, in our study, the capitalization from work during studies did not represent a return on the investment made. This supports the conclusions of Curtis (2007) and Tam and Morrison (2005) that negative effects on term-time working outweigh the positive effects. These results likewise concur with previous studies carried out by Curtis and Shani (2002) concerning the detrimental effects of work during university degree studies.

Second, our results also show that the match between the discipline studied and the work performed while studying moderates the relationships between dedication to work and job satisfaction, professional category and horizontal match after graduation. This moderation reveals that horizontal match during studies weakens the negative relationship between dedication to work (during studies) and the aforementioned job quality indicators. Accordingly with the significant slopes, those graduates with an unrelated job during studies obtain jobs with lower horizontal match and are less satisfied. This situation is worse when their dedication to work is higher. These results are in line with the research of Robert and Saar (2012), which showed that horizontal match during studies benefits graduates reducing the search time for a first job and increase the probability of having a professional first job in terms of time searching for a job.

According to our results, combining working and studying is not the most productive strategy for human capital investment to later attain a higher quality position in the labour market following graduation. This could be explained by the detrimental

effect that work exerts on academic performance. In terms of human capital theory, it is important to note that the investment in gaining work experience during studies is not always beneficial nor does it always offer a return on the investment made. In fact, it can hamper the capitalization of these same studies. Our study points out relevant boundary conditions under which these negative effects are produced and become stronger. This is the case when the job held as a student is not related to the student's academic discipline and his/her dedication to this kind of job is high. Hence, obtaining a job related to the degree during studies becomes "the key" to obtaining a higher-quality job placement after graduation.

This study contributes to the literature concerning part-time students by identifying the relationship between dedication to work during a student's university education and the job quality after graduation. Its second contribution lies in showing an empirical relationship based on a retrospective perception, thereby allowing us to observe the long-term effects of dedication to work. Thus, it provides a better understanding of the theoretical and empirical links between the undergraduate work experience and job quality after graduation.

The empirical evidence yielded in this study offers several theoretical implications. Firstly, our results support the tenets of human capital theory (Becker, 1964) and indirectly extends this theory by shedding light on the results of a combination of different investment strategies during the studies. In this sense, the combination of investing both in studying and gaining working experience (full-time vs. combined work and studies) returns lower benefits than studying full-time in the graduate's transition to the labour market. Secondly, it also points out under what conditions this combination may be more valuable for employers. This is the case when students work in a job related

to their degree subjects. So, the concept of investment plays an important role in explaining the effects of term-time work (during studies) on job quality after graduation.

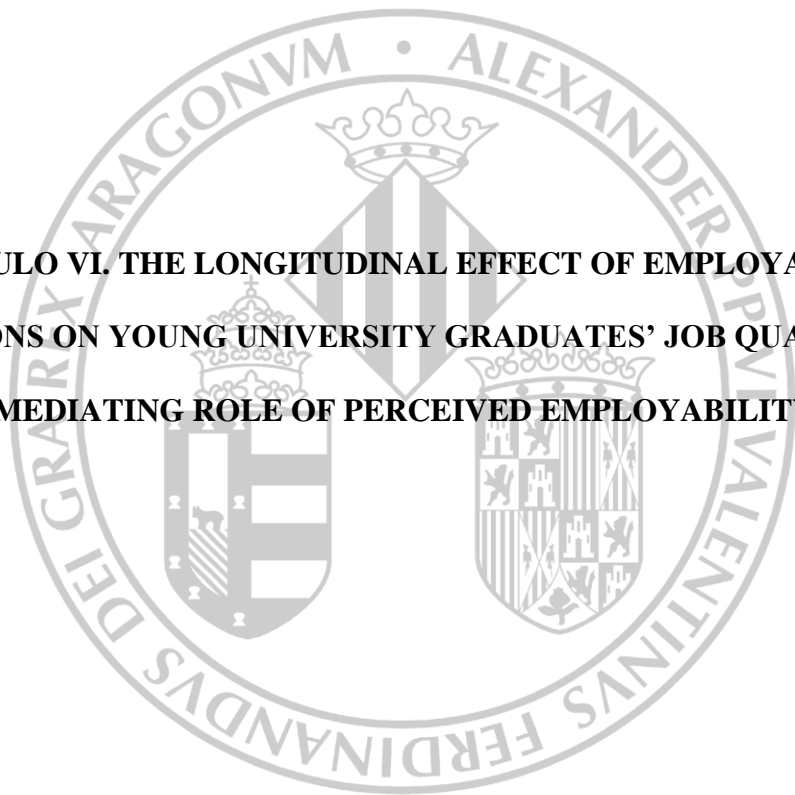
The current study similarly presents practical implications by providing important hints to mitigate undesired effects of some undergraduate work experiences and to create the conditions under which this type of investment would pay off better by improving the graduate's employability. To this end, some countries (such as the UK) have specifically developed programs targeting these working undergraduates. In labour markets with high unemployment rates and jobs with poor and precarious conditions, it is important to establish criteria to differentiate the types of jobs that contribute to human capital development of university students from those which may hamper employability. Moreover, universities operating in those poor labour markets should promote career and vocational guidance services to provide advice for students about the combination of studies and work for economic and/or human capital development purposes.

Our study, nevertheless, presents some limitations. First, the cross-sectional design does not allow for the establishment of a cause-effect relationship between the variables used. Therefore, testing our hypotheses using a longitudinal design is recommended in future research. Second, the items used for the horizontal and vertical match were based on self-perceived measures; thus, future studies should use objective measures. Third, the job satisfaction measurement was based on a single-item. However, there are studies demonstrating that single-item measures of job satisfaction are as robust as scale measures of job satisfaction (Wanous et al. , 1997). Fourth, the explained variance of each indicator is small (less than 10%) in the majority of cases. Finally, the study needs to be replicated in other contexts where labour market conditions are more positive and the unemployment rate is lower. Perhaps then the results would differ from those obtained

here as students would be offered better quality jobs which could provide more enhanced opportunities to learn.

In any case, our study shows the advantages of full-time study versus those garnered from part-time study and work during university. The diversion of a student's attention to work duties has a harmful effect on the quality of the jobs obtained after graduation. This effect is reduced when dedication to work during studies is low in a job related to the subject degree. An important strength of our results is that they have been obtained from a broad and representative sample of graduates in a large university, including graduates in a wide array of subject degrees from all the disciplinary areas.

**CAPÍTULO VI. THE LONGITUDINAL EFFECT OF EMPLOYABILITY
DIMENSIONS ON YOUNG UNIVERSITY GRADUATES' JOB QUALITY: THE
MEDIATING ROLE OF PERCEIVED EMPLOYABILITY**



1. INTRODUCTION

Employability has become critical to future employment opportunities (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008), as it enables individuals to cope with today's turbulent labour market (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Since the difficult and unstable labour market no longer guarantees graduates a satisfying career, employability has consequently become an issue universities are closely looking at as a possible way of enhancing the career opportunities for their students (Harvey, 2005). Thus, employability has arisen as a fundamental aspect of educational and economic policies to deal with this complex context (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009; Smith, 2010; Tomlinson, 2008). Employability has been defined as the ability to obtain and maintain employment (Hillard & Pollard, 1998). A large and growing body of researchers has investigated this topic, mainly focusing on the expectations held by individuals prior to their graduation and considering employability as the proportion of graduates who achieve a job within a specific period of time (Harvey, 2001).

Despite the increased attention to this topic, two important gaps are found in the literature. Numerous studies are based on the objective outcome of being employed or on certain job quality indicators, but scant attention is given to the personal factors that contribute to graduates' employability (Baruch & Bozionelos, 2011; Kluytmans & Ott, 1999). Although, Fugate, Kinicki, and Ashforth, (2004) described an employability model composed of three dimension (human and social capital, career identity, and personal adaptability), little is known about how these personal factors affect perception of employability and the graduates' later employment in high-quality jobs. As Berntson (2008) established, it is important to take a more in-depth look at the perceived aspects of being employable given that how people perceive themselves influences their behaviour, reactions, and thoughts in their professional lives and beyond.

Secondly, most employability studies have focused on the acquisition of a job, considering individuals “employable” if they have a job. However, “employability implies something about the capacity of the graduate to function in a job, and it is not to be confused with the acquisition of a job, whether a ‘graduate job’ or otherwise” (Yorke, 2006, p.7). In addition, the empirical evidence has been based on measures of employability during unemployment and reemployment (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007), therefore little is known about the framework of graduates’ labour market transitions, and more specifically, how these transitions are influenced by perceived employability.

Taking into account these gaps, the aims of this paper are: (1) to identify the influence of employability dimensions (human capital, career identity and personal adaptability) on graduates’ perceived employability; (2) to clarify the influence of perceived employability on job quality ten years after graduation; and, (3) to test the mediating role of perceived employability in the relationship between employability dimensions and job quality.

The contribution of this paper lies in its consideration of the determinants of perceived employability according to the Fugate’s psycho-social employability model (see Fugate et al, 2004). This model considers overlooked (yet significant) variables such as human and social capital, career identity, and personal adaptability. Previous studies have shown the positive effects of perceived employability on well-being, health and job satisfaction (e.g., Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2009). Therefore, given the benefits of perceived employability, it becomes crucial to further understand its determinants. Moreover, in contrast to previous studies, this paper moves beyond job acquisition and includes job quality as a consequence of perceived employability. In this

way, it provides a more complete picture of the quality of the jobs obtained by university graduates. Furthermore, this study adds a longitudinal approach that gives a better foundation for deriving causal interferences than previous studies. In all, the present paper contributes to improving the understanding of the nature, determinants, and consequences of perceived employability for graduates.

1.1. Psycho-social employability as antecedent of perceived employability

Perceived employability refers to the appraisal of one's possibilities of gaining new employment (Rothwell & Arnold, 2007). To investigate various potential determinants influencing this situational perception, we considered the dimensions of the psycho-social employability model proposed by Fugate et al. (2004). According to Fugate et al. (2004, p. 15), employability is a "psycho-social construct which 'subsumes a host of person-centered constructs' as a 'synergistic combination' of human and social capital, career identity, and personal adaptability".

Human capital is one of the most important dimensions related to perceived employability. Becker (1964) argues that by investing in education (formal education, competence development and job tenure), the individual can expect to receive "returns" on this investment in the forms of higher wages and more effective productivity. In fact, empirical evidence shows how individuals who have a high level of formal education, as well as a range of generic skills and labour market experience, perceive themselves to be more employable (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006; Wittekind, Raeder, & Grote, 2010; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, & De Witte, 2009). Therefore, employability represents a way for the individual to improve his or her attractiveness in the labour market (Berntson et al., 2006). Consequently, an individual's investment in their own human capital can be considered an important factor in shaping that individual's perceptions of their possibilities to acquire and maintain employment.

Regarding social capital, it has been likewise recognized as a potential determinant of employability, especially through networking. Fugate et al. (2004) emphasize the role of this element in creating employability since people with strong social capital are presumed to engage not only in formal networks, but also in informal ones. Formal and informal networks help individuals identify opportunities in the labour market and to seek out quality jobs. This has been supported in some studies where networking was found to be an important aspect of employability (Koen et al., 2013; McArdle et al., 2007). Therefore, social capital plays an important role in shaping that individual's perceptions of his/her possibilities to acquire a quality job.

Career identity is also regarded as a dimension of the psychosocial employability model. Hall (2002) defines identity as “a meta-competency that is needed to help the person experience success during the course of the career” (pp. 32). It reflects the arousal component of career motivation and is conceptually similar to goal clarity, social perceptiveness, future orientation, and realism of expectations (London, 1983). Individuals with a higher career identity tend to be driven to achieve their professional goals (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999). Each early success in advancement of these goals contributes to the individuals' perception of their employability (Eby, Butts, & Lockwood, 2003). So, career identity appears to be an important factor that can influence the individual's employability perceptions.

Finally, personal adaptability is the third dimension of employability. Fugate et al. (2004) proposed different indicators to measure adaptability (such as optimism, propensity for learning, openness, internal locus of control, and generalized self-efficacy) using two criteria: (a) the relevance that these indicators have on adaptability in the work domain; and (b) their contribution to the identification and realization of opportunities in the workplace. Therefore, highly adaptable individuals tend to identify opportunities and

take action on them, demonstrate initiative, and persevere in the face of setbacks (Bateman & Crant, 1993). Taking these criteria into account, the current paper uses generalized self-efficacy (GSE) as an indicator of personal adaptability.

For the purposes of this study, GSE is considered a component of employability, as others have established (Knight & Yorke, 2004; Fugate et al., 2004). Generalized self-efficacy “represents an individual’s perception of their ability to perform across a variety of situations... [and] encompasses individuals’ judgments of their capabilities to handle events in their lives and deal successfully with life’s challenges” (Judge, Erez, & Bono, 1998, p. 170). According to this, the literature suggests that self-efficacy affects perceived employability, since it may be connected to the ability to seek jobs, the number of job interviews, and later employment outcomes (Eby et al., 2003; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Moynihan, Roehling, LePine, & Boswell, 2003; Pinguart, Juang, & Silbereisen, 2003). Thus, GSE helps individuals effectively adapt to the labour market while likewise exerting a positive influence on an individual’s perceptions about his/her employability.

Thus, all of these dimensions of psychosocial employability model must be considered when discussing an individuals’ employability. And we expect a positive influence on perceived employability. More specifically, we expect the following relationship:

Hypothesis 1: Employability’s psychosocial dimensions at T1: human capital (H1a), social capital (H1b), career identity (H1c), and general self-efficacy (H1d) will be positively related to perceived employability at T3.

1.2. Perceived employability and job quality

According to the European Commission (2001), “job quality is a relative concept regarding a job-worker-relationship, which takes into account both objective characteristics related to the job and the match between worker characteristics, on the one hand, and job requirements, on the other. It also involves a subjective evaluation of these characteristics by the respective worker on the basis of his or her characteristics, experience, and expectations” (pp. 7). Working from this definition, we propose five job quality indicators: vertical match (the fit between an individual’s actual educational level and the education level required by his/her job), horizontal match (the content relationship between an individual’s job and his/her university degree), salary, professional category, and job satisfaction.

To explain the possible influence of employability on job quality, human capital theory (Becker, 1964) and the dual market theory (Doeringer & Piore, 1971) are helpful models. Human capital theory suggests that the investment in “human capital”—understood as education, labour experience and KSAO acquired through education, complementary education and specific on-the-job training (Becker, 1964)—yields both monetary (such as higher salaries) and non-monetary benefits. These gains are related to different job quality aspects, such as job satisfaction (Vila, 2000). Employees with greater skills and higher levels of education are considered to be the most qualified, making them more productive and more desirable to employers. The dual market theory (Doeringer & Piore, 1971) divides the labour market into core and peripheral segments. The core labour market is characterized by jobs with higher salaries, better labour conditions, and greater job security. Greater job insecurity, poorer labour conditions, and lower salaries, in contrast, characterize the peripheral labour market. In general, peripheral workers have lower education levels and problematic work histories, which make them less attractive

to employers (Leontaridi, 2002). Thus, core workers are more attractive to the employers, and the employers select these workers first when hiring or retain them when reducing their workforce. These differences inhibit workers from leaving the peripheral segment to enter the core one.

Following the postulates of both theories, employability represents a way for the individuals to improve their attractiveness in the core labour market, where highly employable people are more valued by employers (Berntson et al., 2006). In addition, employable people tend to seek out quality jobs: they are more likely to quit jobs they find unrewarding or unsatisfying, and act upon their perception that there are other potentially better alternatives by engaging in job search behaviour (De Cuyper et al., 2008). Indeed, McArdle et al. (2007) show how highly employable individuals are better at every facet involved in finding a new job than those with lower employability levels. In addition, employable people usually receive more job offers (De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009; Silla et al., 2009), and therefore they have more opportunities to leave low quality jobs for better ones (Berntson & Marklund, 2007).

Several authors have shown a positive relationship between perceived employability and various job quality indicators, such as job satisfaction (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2008; Gamboa et al., 2009; Hillage & Pollard, 1998), salary (Van der Heijden, De Lange, Demerouti, & Van der Heijde, 2009), or other concepts also related to job quality including career success (Lips-Wiersma & McMorland, 2006; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) and organizational commitment (De Cuyper et al., 2008).

Combining the ideas of the human capital and dual labour market theories with the empirical evidence, we expect that perceived employability will be positively related to job quality indicators, and the following hypothesis can then be formulated:

Hypothesis 2: Perceived employability at T3 will be positively related to the following job quality indicators at T3: vertical match (H2a), horizontal match (H2b), income (H2c), professional category (H2d), and job satisfaction (H2e).

1.3. Perceived employability as mediator between employability's psychosocial dimensions and job quality

As discussed above, there is substantial theoretical and empirical support for the impact of employability's psychosocial dimensions on perceived employability and for the effects of perceived employability on job quality indicators. In Hypothesis 1, we suggested that human capital, social capital, career identity and personal adaptability are positively related to the perceived employability over time; and in Hypothesis 2, we proposed that perceived employability is positively related to job quality indicators.

The model we developed describes the impact of employability's psychosocial dimensions on job quality indicators being mediated by perceived employability. However, empirical evidence suggests that psychosocial dimensions can also have a direct impact on job quality outcomes. In this case, regarding the human capital dimension, the literature has revealed that the investment in education and professional training is positively related to salary (Card, 1999; Cohn & Addison, 1998), professional category (Forret & Dougherty, 2004; Whitely, Dougherty & Dreher, 1991), vertical match (Wolber, 2003), and horizontal match (Robst, 2007a). In the case of career identity, having a clear identity is positively related to current salary (Day & Allen, 2004) and promotes the perception of meaningfulness and purpose of work (Ibarra & Barbulescu, 2010), which in turn positively relates to job satisfaction (Dik & Duffy, 2009; Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2007). Finally, regarding personal adaptability, generalized self-efficacy has been positively related to income (Valcour & Ladge, 2008) and job

satisfaction (Judge & Bono, 2001). On the basis of this evidence, we posit that perceived employability partially mediates the relationship between psychosocial employability dimensions and job quality indicators.

Hypothesis 3: Perceived employability at T3 will partially mediate the relationship between the psychosocial dimensions of employability at T1 and job quality indicators at T3.

2. METHOD

2.1. Sample

The sample was conducted as part of two prior studies on graduate transition to the labour market carried out by the “Observatory of Professional Transition to Labour Market and Labour Advice” (OPAL) between 2004 and 2013. The total sample was 526 graduates who had finished their studies between 2002-2003 from the University of Valencia (UVEG) and who responded to a series of questions in Times 1 (2004-2005), 2 (2008-2009) and 3 (2012-2013). This sample encompassed 52 degrees offered by the UVEG (32.7% male and 67.3% females), with a mean age of 27.3 years in T1 (SD = 4.2). Respondents belonged to various academic areas: 12.9% to Basic Sciences; 5.1% to Technical Studies, 14.3% to Health Sciences, 32.5% to Social Sciences, 18.1% to Humanities and 17.1% to Educational Sciences.

2.2. Measures

To measure the study variables, we used a number of questions and items included in the questionnaire administered to the surveyed graduates.

Psycho-social employability indicators at T1.

Human Capital. We obtained three indicators of graduates' human capital: doctorate courses; master's courses; and refresher courses. The three indicators were operationalized by asking graduates whether they had taken any formal education program (master's, doctorate, and refresher courses) after graduation. Responses were coded as follows: *1. Yes, 0. No.*

Social capital. To obtain an indicator of this variable we used responses to an item about the centrality of social participation (e.g., participation in voluntary and cultural organizations) in graduates' life. The assumption was that graduates that conferred a high centrality to social participation would be involved in more social groups than graduates that conferred a low centrality to social participation. Therefore, the former would have access to more social networks (and the resources they provide) than the latter. Graduates had to order five different areas (work, family, social participation, leisure time, and education) according to their importance in their lives. The most important area was assigned a score of 5, the least important a score of 1. The score assigned to social participation was used as the indicator of graduate's social capital.

Career identity. To obtain an indicator of this variable we used responses to the following questions: "Are you now working in your chosen profession, or do you have plans to do so in the future?" and "If you could begin your university studies again, would you choose the same degree?" Responses were coded as follows: *1 = Yes, 0 = No.* The assumption was that subjects who were working in their chosen profession or had plans to do so in the future, had a clearer idea about who they wanted to be in their professional careers that is, they had a stronger career identity than subjects who responded 'No' to the question shown above.

General Self-Efficacy (GSE). This variable was measured by means of a 3-item scale (“I am able to solve problems that come my way”, “I am able to perform complex tasks well”, “I am able to solve the setbacks that come up”). These items’ content was similar to the content of other items comprising longer GSE scales (e.g., Chen, Gully & Eden, 2001; Schwarzer & Jerusalem, 1995; Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn Jacobs & Rogers, 1982). Respondents answered the items by using a response scale whose options varied between “0 = *completely in disagreement*” and “10 = *completely in agreement*”. Cronbach’s reliability coefficient for this scale was .89.

Perceived employability at T3. It was measured with an average composite of the followings three items: “In the current labour market, it seems possible to find work for which I am prepared or have experience”; “In the current labour market I find possible to work in a firm of my choice”, and “In the current labour market, it seems possible to find work with the kind of dedication that I prefer”. A Likert scale was used with 5 points, ranging from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). The Spanish version of this scale was validated and previously used by Gamboa et al. (2009). Cronbach’s reliability coefficient for this scale was .92.

Job quality indicators at T3.

Horizontal match. The horizontal match was assessed using a single item with a 4-point Likert scale (1 = *not related* to 4 = *closely related*). The item was: “How closely related is your current job to your degree subject?”

Vertical match. This measure was calculated by dividing the level of studies required by the job by the level of the studies the graduated possessed (three-year certificate versus five-year degree). Values less than one (<1) indicate over-qualification (the graduate has a higher level of studies than that required by the job). Values equal to one (1) indicate a

qualification fit or vertical match, while values greater than one (>1) indicate under-qualification. In the current study, responses belonging to under-qualified were omitted since they represented less than 1% of the total sample.

Wage. Employed graduates were directly asked about their monthly net pay. To make all responses comparable, in those cases of graduates who reported not having a full-time contract, we estimated the corresponding monthly full-time net pay taking into account the actual number of hours they worked per month.

Professional category. Respondents were asked about the professional category of their current job by means of a single item ('What's the professional category of your current job?'). Responses were codified in four ranks: 1 = *base-level workers or administrative personnel*; 2 = *foremen, supervisors, or mid-level technical staff*; 3 = *middle managers or high-level technical staff*; and 4 = *top managers*.

Job satisfaction. This item measured the graduate's overall job satisfaction ("Indicate the extent to which you are satisfied with your current job"). Participants based their responses on a ten-point Likert scale (0 = *highly unsatisfied* to 10 = *highly satisfied*).

Control variables. Age, gender and field of studies are, in the literature, considered to have an influence on employability. In some studies, men are found to have better options in the labour market, and are therefore viewed as more employable (McQuaid & Lindsay, 2005). Concerning age, studies have found that older individuals have more difficulties than their younger counterparts in regard to finding employment (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005).

2.3. Analytical procedure

Firstly, a descriptive analysis (average, standard deviations, and correlations) was conducted to draw out the inter-correlations between the variables used in the model.

To test Hypotheses 1 and 2 we conducted a series of hierarchical multiple regression analyses. For Hypothesis 1, perceived employability at T3 was regressed on the following variables: demographic variables (age, gender, and field of studies) in Step 1, and psychosocial employability dimensions at T1 (human capital measures, social capital, career identity, and personal adaptability) in Step 2. For Hypothesis 2 each job quality indicator was regressed on the following variables: demographic variables (age, gender, field of studies and criterion base line at T1) in Step 1, psychosocial employability dimensions at T1 (human capital measures, social capital, career identity, and personal adaptability) in Step 2, and perceived employability at T3 in Step 3.

Finally, we tested mediation following the product of coefficients method ($P = Z_{\alpha} \cdot Z_{\beta}$), as proposed by MacKinnon et al., (2002). This method provides satisfactory statistical power and accurate Type I error rates. Two regression models were required for our purposes. In the first, the mediator (M) is regressed on the independent variable (X): $M = \beta_{0(1)} + \alpha X + \varepsilon_1$ (where $\beta_{0(1)}$ and ε_1 are the intercept and error term, respectively). In the second model, the dependent variable (Y) is regressed on the mediator (M), controlling for the independent variable (X): $Y = \beta_{0(1)} + \tau X + \beta M + \varepsilon_2$. The product $\alpha\beta$ is the mediated (or indirect) effect and (τ) is the non-mediated (or direct) effect. According to MacKinnon (2008), a relationship is mediated if: 1) X is significantly related to M; 2) M is significantly related to Y after controlling for X; and, 3) the mediated effect is statistically significant. To determine whether the mediated effect is significant, we used the product of coefficients method ($P = Z_{\alpha} \cdot Z_{\beta}$), which requires the calculation of two z

statistics: $Z_\alpha = \alpha/\sigma_\alpha$ and $Z_\beta = \beta/\sigma_\beta$, where σ is the respective standard error of α and β (MacKinnon et al., 2002). Finally, following a normal distribution, the significance of the product (P) can be tested using a critical value from the distribution of the product of random variables (the critical value to test $\alpha\beta = 0$ for the .05 significance level for the $P = Z_\alpha \cdot Z_\beta$ distribution is 2.18; Craig, 1936; MacKinnon et al., 2002). The regression models were calculated with the statistical program, SPSS 19.

3. RESULTS

Descriptive statistics

Table 6.1 shows means, standard deviations, and correlations among the study variables employed to test the Hypotheses. There were significant correlations between perceived employability at T3 and all job quality indicators at T3 (vertical match: $r = .34$, $p < .001$; horizontal match: $r = .39$, $p < .001$; wage: $r = .26$, $p < .001$; professional category: $r = .30$, $p < .001$; job satisfaction: $r = .28$, $p < .001$). In addition, considering the psychosocial employability dimensions at T1, the results showed that doctorate courses at T1 ($r = .10$, $p < .05$), refresher courses at T1 ($r = .16$, $p < .001$), career identity at T1 ($r = .10$, $p < .05$), and GSE at T1 ($r = .12$, $p < .01$), all showed a positive significant correlation with perceived employability at T3. However, master's courses ($r = .01$, n.s.), other degree ($r = .05$, n.s.), and social capital ($r = -.02$, n.s.) were not significantly correlated with perceived employability.

Table 6.1. Means, standard deviations, and correlations among study variables

N= 526	M	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Age T1	27.38	4.33										
2 Gender (1-male)	0.33	0.47	.17 ***									
3 Basic Sciences ^a	0.13	0.34	.02	.05								
4 Technical Studies ^a	0.05	0.22	.04	.24 ***	-.09 *							
5 Health Sciences ^a	0.14	0.35	-.02	-.05	-.16 ***	-.09 *						
6 Social Sciences ^a	0.33	0.47	.00	.00	-.27 ***	-.16 ***	-.28 ***					
7 Education Sciences ^a	0.17	0.38	-.02	-.12 **	-.17 ***	-.11 *	-.18 ***	-.31 ***				
8 Doctorate courses T1	0.14	0.34	.08	.15 ***	.08	-.02	.01	-.12 **	-.09 *			
9 Master's courses T1	0.36	0.48	-.04	-.02	.02	-.05	.13 **	-.07	-.01	-.01		
10 Other degree T1	0.22	0.41	-.04	.09 *	-.04	.02	.03	-.03	.03	.06	-.04	
11 Refresher courses T1	0.37	0.48	.01	.02	-.12 **	.00	.12 **	-.13 **	.16 ***	.04	.22 ***	.07
12 Social Capital	1.88	1.00	.05	-.05	.01	.00	-.04	.02	.04	.00	-.06	-.01
13 Career Identity T1	1.60	0.60	-.01	.06	-.06	.03	.16 ***	-.04	-.04	.11 *	.10 *	-.10 *
14 GSE ^b T1	7.78	1.06	.06	-.02	.02	-.03	.00	-.03	.08	.03	.07	.05
15 P. Employability T3	5.11	2.89	-.10 *	.07	-.08	-.01	.15 ***	-.04	.07	.10 *	.01	.05
16 Vertical match T1	0.80	0.29	-.02	-.01	.04	.05	.23 ***	-.11 *	-.07	.11 *	.13 **	-.02
17 Horizontal match T1	3.00	1.19	-.04	.00	-.02	.06	.25 ***	-.11 *	.04	.07	.09	.04
18 Wage T1	8.24	6.77	.02	.02	-.02	.03	-.07	-.12 **	.05	.03	.00	.07
19 Professional category T1	2.06	0.90	.13 **	.08	.05	.11 *	.24 ***	-.25 ***	-.04	.19 ***	.10 *	.04
20 Job satisfaction T1	6.64	1.96	-.04	-.06	-.02	-.02	.11 *	-.04	.06	.00	-.03	.09 *
21 Vertical match T3	0.91	0.23	-.10 *	.00	.08	.03	.14 **	-.13 **	.03	.15 ***	.07	.05
22 Horizontal match T3	3.18	1.10	-.06	.00	.00	.05	.13 **	-.18 ***	.13 **	.15 ***	.08	.00
23 Wage T3	10.91	4.38	.04	.04	-.02	-.01	.05	-.12 *	.01	.20 ***	.00	-.05
24 Professional category T3	2.53	.87	.02	.13 **	.10 *	.02	.13 **	-.12 **	-.04	.19 ***	.10 *	.07
25 Job satisfaction T3	7.52	2.49	.08	.01	-.02	-.02	.08	-.03	.06	-.03	-.03	.01

Note. ^a Reference category: Humanities. ^b GSE: General self-efficacy. * $p < 0.05$ level (2-tailed); ** $p < 0.01$ level (2-tailed); *** $p < 0.001$ level (2-tailed).

Table 6.1. Means, standard deviations, and correlations among study variables (continuation)

N= 526	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1 Age T1														
2 Gender (1-male)														
3 Basic Sciences ^a														
4 Technical Studies ^a														
5 Health Sciences ^a														
6 Social Sciences ^a														
7 Education Sciences ^a														
8 Doctorate courses T1														
9 Master's courses T1														
10 Other degree T1														
11 Refresher courses T1														
12 Social Capital	.01													
13 Career Identity T1	.10 *	-.06												
14 GSE ^b T1	.10 *	.09 *	.08	(.89)										
15 P. Employability T3	.16 ***	-.02	.10 *	.12 **	(.92)									
16 Vertical match T1	.16 ***	.01	.30 ***	.11 *	.24 ***									
17 Horizontal match T1	.18 ***	-.04	.40 ***	.07	.26 ***	.70 ***								
18 Wage T1	.01	-.05	-.01	.03	.15 ***	.13 **	.13 **							
19 Professional category T1	.21 ***	.01	.19 ***	.11 *	.20 ***	.56 ***	.53 ***	.19 ***						
20 Job satisfaction T1	.16 ***	-.07	.14 **	.20 ***	.27 ***	.40 ***	.43 ***	.06	.30 ***					
21 Vertical match T3	.09 *	.05	.29 ***	.10 *	.34 ***	.35 ***	.38 ***	.10 *	.22 ***	.21 ***				
22 Horizontal match T3	.10 *	.03	.31 ***	.06	.39 ***	.35 ***	.50 ***	.14 **	.32 ***	.20 ***	.61 ***			
23 Wage T3	.12 **	.03	.09 *	.06	.26 ***	.15 ***	.17 ***	.29 ***	.17 ***	.15 ***	.33 ***	.30 ***		
24 Professional category T3	.08	.03	.17 ***	.11 *	.30 ***	.37 ***	.33 ***	.09	.37 ***	.19 ***	.47 ***	.48 ***	.28 ***	
25 Job satisfaction T3	.04	.00	.05	.15 ***	.28 ***	.08	.11 *	.15 ***	.15 ***	.20 ***	.16 ***	.20 ***	.27 ***	.27 ***

Note. ^a Reference category: Humanities. ^b GSE: General self-efficacy. * $p < 0.05$ level (2-tailed); ** $p < 0.01$ level (2-tailed); *** $p < 0.001$ level (2-tailed).

Hypothesis testing.

Hypothesis 1 posits that psychosocial dimensions of employability at T1 (human and social capital, career identity, and personal adaptability) will be positively related to perceived employability at T3. The results obtained by means of regression analysis are displayed in Table 6.2. These results show that, once the influence of the considered control variables was controlled, the employability dimensions at T1 explained 5% of perceived employability' variance ($\Delta R^2 = .05$, $\Delta F(13,509) = 3.60$, $p < .01$). Focusing on the regression coefficients obtained, the results show that two of the human capital variables (taking doctorate ($\beta = .10$, $p < .05$) and refresher courses ($\beta = .12$, $p < .05$)) and general self-efficacy ($\beta = .13$, $p < .05$) at T1 were significantly and positively related to perceived employability at T3. These results partially supported Hypothesis 1a and fully supported Hypothesis 1d. However, taking into account that social capital ($\beta = -.02$, n.s.) and career identity ($\beta = .05$, n.s.) were not significantly related to perceived employability at T3, Hypotheses 1b and 1c were not supported by the data.

Hypothesis 2 predicted that perceived employability at T3 would be positively related to job quality indicators at T3 (vertical match, horizontal match, income, professional category, and job satisfaction). In this case, the results presented in Tables 6.3 and 6.4 show that, after controlling for gender, age, and academic area (control variables), and the psychosocial employability dimensions at T1 (predictor variables), perceived employability at T3 (the mediator) is positively related to all job quality indicators at T3 (outcome variables): vertical match ($\beta = .25$, $p < .001$), horizontal match ($\beta = .27$, $p < .001$), wage ($\beta = .23$, $p < .001$), professional category ($\beta = .24$, $p < .001$), and job satisfaction ($\beta = .25$, $p < .001$). Therefore, these results supported Hypothesis 2.

Table 6.2. Results of the regression analysis of perceived employability on employability dimensions.

	Perceived employability (T3)	
	Step 1	Step 2
Age	-.11 *	-.13 **
Gender (1-male)	.11 *	.08
Basic Sciences ^a	-.01	.00
Technical Studies ^a	.01	.02
Health Sciences ^a	.19 ***	.19 ***
Social Sciences ^a	.05	.08
Education Sciences ^a	.13 *	.13 *
Doctorate courses T1 (1- yes)		.10 *
Master's courses T1 (1- yes)		-.06
Other degree T1 (1- yes)		.01
Refresher courses T1 (1- yes)		.12 **
Social Capital T1		-.02
Career Identity T1		.05
GSE ^b T1		.13 **
R ²	.05 *	.10 ***
ΔR^2		.05 ***

Note. ^a Reference category: Humanities. Standardized regression coefficients. ^b GSE: General self-efficacy. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

In Hypothesis 3, we stated that perceived employability partially mediates the relationship between the psychosocial dimensions of employability and the job quality indicators. Because only doctorate courses at T1, refresher courses at T1, and GSE at T1 were positively and significantly related to perceived employability at T3 (see Table 6.2), the mediated relationships were tested considering these predictor variables. The results displayed in Tables 6.3 and 6.4 show that after controlling for perceived employability (the mediator), only pursuing a doctorate had a direct relationship with some of the job quality indicators. Specifically, taking doctorate courses was directly related to horizontal match ($\beta = .10$, $p < .05$) and wage ($\beta = .18$, $p < .001$) at T3. These results, together with the results of the tests for the indirect effects displayed in Table 6.5, point out that perceived employability at T3 fully mediates the relationships between refresher courses

at T1 and all the job quality indicators at T3, and between GSE at T1 and all the job quality indicators at T3. In addition, perceived employability at T3 fully mediates the relationships between doctorate courses at T1 and vertical match, professional category, and job satisfaction at T3, but it partially mediates the relationship between doctorate courses at T1 and horizontal match and wage at T3. These results partially support Hypothesis 3.

Table 6.3. Results of the regression analysis of job-quality indicators on the psychosocial employability dimensions at T1 and perceived employability at T3

	Vertical Match T3			Horizontal Match T3		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
Age	-.12 **	-.12 **	-.09 *	-.06	-.06	-.02
Gender (1-male)	.03	-.01	-.02	.00	-.02	-.04
Dependent variable (T1)	.06	.08	.07	-.04	-.02	-.02
Basic Sciences ^a	.02	.04	.03	.01	.03	.03
Technical Studies ^a	.10	.10	.05	-.03	-.01	-.05
Health Sciences ^a	.00	.03	.00	-.12 *	-.08	-.11
Social Sciences ^a	.09	.10	.05	.05	.09	.05
Education Sciences ^a	.33 ***	.25 ***	.20 ***	.49 ***	.41 ***	.35 ***
Doctorate courses T1		.11 *	.07		.13 **	.10 *
Master's courses T1		.01	.03		.04	.06
Other degree T1		.11 *	.11 *		.01	.01
Refresher courses T1		.00	-.02		-.03	-.05
Social Capital T1		.10 *	.11 **		.09 *	.09 *
Career Identity T1		.23 ***	.23 ***		.16 ***	.16 ***
GSE ^b T1		.09	.07		-.02	-.05
Perceived employability T3			.26 ***			.27 ***
R ²	.15 ***	.23 ***	.29 ***	.27 ***	.32 ***	.38 ***
ΔR ²		.08 ***	.06 ***		.05 ***	.06 ***

Note. ^a Reference category: Humanities. Standardized regression coefficients. ^b GSE: General self-efficacy. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Table 6.4. Results of the regression analysis of job-quality indicators on the psychosocial employability dimensions at T1 and perceived employability at T3

	Wage T3			Professional category T3			Job satisfaction T3		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
Age	.04	.02	.05	-.04	-.03	.01	.08	.07	.10 *
Gender (1-male)	.04	.02	.01	.11 *	.09	.08	.02	.01	.00
Dependent variable (T1)	-.10	-.07	-.09	.08	.08	.07	.00	-.01	-.01
Basic Sciences ^a	-.07	-.05	-.07	-.03	-.02	-.03	.00	-.01	-.02
Technical Studies ^a	-.01	.01	-.05	.07	.06	.01	.08	.08	.04
Health Sciences ^a	-.17 *	-.11	-.15 **	.00	.01	-.03	.01	.01	-.01
Social Sciences ^a	-.07	-.04	-.08	.00	.00	-.04	.05	.05	.01
Education Sciences ^a	.21 ***	.22 ***	.18 ***	.35 ***	.32 ***	.28 ***	.19 ***	.17 ***	.12 ***
Doctorate courses T1		.21 ***	.18 ***		.05	.02		.01	-.03
Master's courses T1		-.04	-.03		.07	.08		-.05	-.03
Other degree T1		-.05	-.04		.08	.08		.01	.01
Refresher courses T1		.09 *	.07		-.03	-.05		-.02	-.04
Social Capital T1		.07	.07		.08	.08		.01	.01
Career Identity T1		.09	.07		.12 **	.11 **		.02	.01
GSE ^b T1		.02	.00		.06	.03		.11 *	.09
Perceived employability T3			.23 ***			.24 ***			.25 ***
R ²	.07 ***	.15 ***	.19 ***	.15 ***	.19 ***	.24 ***	.05 **	.06 *	.11 ***
ΔR ²		.08 ***	.04 ***		.04 *	.05 ***		.01	.05 ***

Note. ^a Reference category: Humanities. Standardized regression coefficients. ^b GSE: General self-efficacy. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 6.5. Estimated mediated effects

Independent Var (T3) – Mediator Var (T3) – Dependent Var (T1)	α^a	σ_α	β^b	σ_β	$\alpha\beta$	Z_α	Z_β	P
Doctorate courses - Perceived employability - Vertical Match	0.84	0.37	0.02	0.01	0.02	2.27	6.67	15.14**
Refresher courses - Perceived employability - Vertical Match	0.70	0.27	0.02	0.01	0.01	2.59	6.67	17.28**
GSE - Perceived employability - Vertical Match	0.36	0.13	0.02	0.01	0.01	2.77	6.67	18.46**
Doctorate courses - Perceived employability - Horizontal Match	0.84	0.37	0.1	0.02	0.09	2.27	6.25	14.19**
Refresher courses - Perceived employability - Horizontal Match	0.70	0.27	0.1	0.02	0.07	2.59	6.25	16.20**
GSE - Perceived employability - Horizontal Match	0.36	0.13	0.1	0.02	0.04	2.77	6.25	17.31**
Doctorate courses - Perceived employability - Wage	0.84	0.37	0.35	0.07	0.29	2.27	4.73	10.74**
Refresher courses - Perceived employability - Wage	0.70	0.27	0.35	0.07	0.24	2.59	4.73	12.26**
GSE - Perceived employability - Wage	0.36	0.13	0.35	0.07	0.13	2.77	4.73	13.10**
Doctorate courses - Perceived employability - Professional cat.	0.84	0.37	0.07	0.01	0.06	2.27	5.00	11.35**
Refresher courses - Perceived employability - Professional cat.	0.70	0.27	0.07	0.01	0.05	2.59	5.00	12.96**
GSE - Perceived employability - Professional category	0.36	0.13	0.07	0.01	0.03	2.77	5.00	13.85**
Doctorate courses - Perceived employability - Job satisfaction	0.84	0.37	0.22	0.04	0.18	2.27	5.12	11.62**
Refresher courses - Perceived employability - Job satisfaction	0.70	0.27	0.22	0.04	0.15	2.59	5.12	13.26**
GSE - Perceived employability - Job satisfaction	0.36	0.13	0.22	0.04	0.08	2.77	5.12	14.17**

Note. α^a = Regression coefficients for the independent variable \rightarrow mediator variable relationship. β^b = Regression coefficients for the mediator variable \rightarrow dependent variable relationship. σ = standard error of α and β . $\alpha\beta$ = mediated (or indirect) effect. $Z_\alpha = \alpha/\sigma_\alpha$; $Z_\beta = \beta/\sigma_\beta$. $P = Z_\alpha \cdot Z_\beta$; ** $p < .01$

4. DISCUSSION

The purpose of the present study was to investigate the role of perceived employability as a mediator between the psychosocial employability dimensions proposed by Fugate et al. (2004) and job quality, using a sample of university graduates. More concisely, the study aimed to identify the influence of psychosocial employability dimensions on graduates' perceived employability; to clarify the influence of perceived employability on job quality ten years after graduation; and to test the mediating role of perceived employability in the relationship between employability dimensions and job quality.

The results show a positive and significant relationship between human capital variables and perceived employability eight years afterwards. Concretely, taking doctorate or refresher courses increases the perception of graduates' employability. This result is congruent with human capital theory (Becker, 1964) and previous empirical findings (Berntson et al., 2006; Silla et al., 2009; Wittekind et al., 2010). Moreover personal adaptability indicators, such as GSE, are also positively related to subsequent perceived employability. This result is congruent with previous studies (Knight & Yorke, 2004). However, contrary to our expectations, career identity and social capital were not related to perceived employability. Therefore, the dimensions of the psychosocial employability construct have a different impact on perceived employability, with human capital and personal adaptability being the dimensions that exert a positive influence on perceived employability.

In addition, the results show a significant relationship between perceived employability and all job quality indicators (vertical match, horizontal match, salary, professional category, and job satisfaction). These results highlight the importance of

perceived employability because it shows a broad positive impact on all job quality indicators after controlling for psychosocial employability dimensions. This result is congruent with human capital and dual labour market theories, and with previous studies (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2008; Gamboa et al., 2009).

Moreover, these significant relationships show that perceived employability completely mediates the relationship between refresher courses and job quality, as well as the relationship between GSE and job quality. In the case of pursuing a doctorate, perceived employability exerts both types of mediation, depending on the job quality indicator involved. For vertical match, professional category, and job satisfaction, perceived employability completely mediates the relationship between doctorate courses and these job quality indicators. For horizontal match and wage, perceived employability partially mediates the relationship between doctorate coursework and these indicators.

Furthermore, the results also show that some psychosocial employability indicators are directly related to some job quality indicators. This is the case for social capital (positively related to vertical and horizontal match) and career identity (positively related to vertical match, horizontal match, and professional category).

All these results highlight the important role that employability (either perceived or in its dimensions) plays in achieving a quality job. Firstly, individuals that perceive themselves as highly employable tend to work in better jobs. Secondly, considering the dimensions of the psychosocial employability model, human capital and personal adaptability are related to job quality via perceived employability. Concurrently, career identity and social capital are directly related to some job quality indicators, such as education-job match and professional category. Therefore, these results point out the utility of the simultaneous use of different operationalization of employability to predict different employment outcomes as De Cuyper et al. (2012) established.

Some theoretical implications can be derived from this study. First, this paper contributes to the view that employability is based on individual dimensions, as Bernston, Sverke and Marklund (2006), Fugate et al. (2004), and Kluytmans and Ott (1999) have established. The significant relationship between some of dimensions of employability and perceived employability demonstrate the applicability of the Fugate et al. (2004) psychosocial construct to a graduate's transition to the labour market. In this case, the investment in human capital and the development of GSE seem key to developing perceived employability. Second, regarding human capital theory, our study shows how the investment in education not only make individuals more employable, but helps them find better jobs that offer greater monetary and non-monetary benefits. However, our results show that the influence of human capital investment on job quality eight years later is not direct, but mediated by the self-perception of employability. Therefore, another contribution to the theory of human capital is the role played by perceived employability as a mechanism that helps explain the relationship between investment in education (in terms of a doctorate and refresher courses) and long-term employment benefits. Third, as Bernston et al. (2006) established, this study also supports the dual labour market theory showing how highly employable individuals have more options to work inside of the core labour market over time. These employees are more valued by employers, and thus, they benefit from better labour conditions.

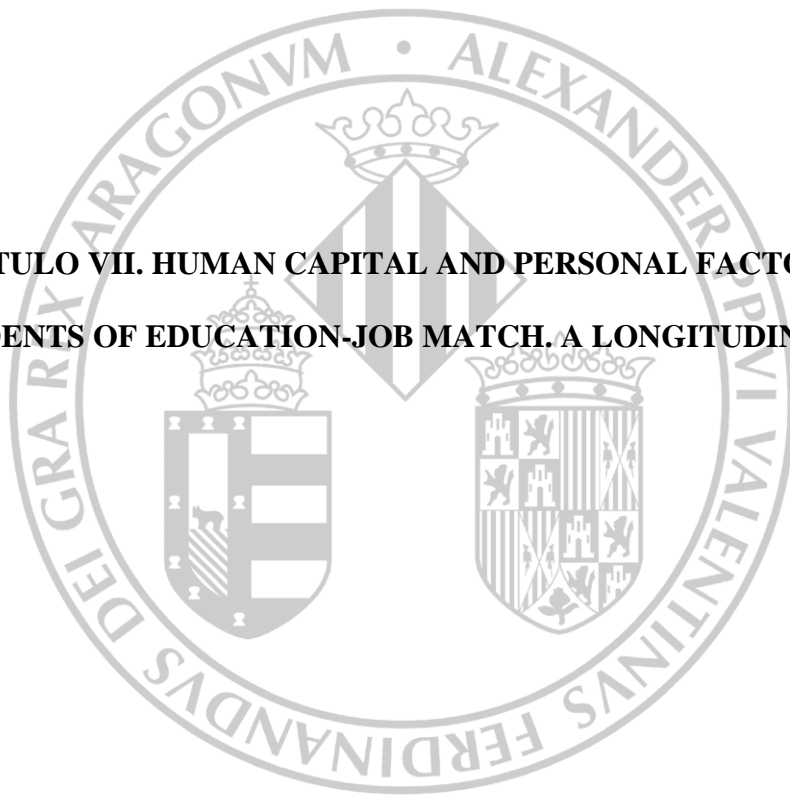
On the other hand, there are some practical implications derived from this study. Related to the educational system, this study demonstrates the importance that employability plays in graduates' transition to the labour market and their early career development. The empirical evidence provided by our study supports the policies and strategies aimed at developing graduates' employability. As such, when advising students during and beyond their university studies, counselling services should consider

highlighting the importance of keeping the individual's skills up-to-date via refresher courses and of acquiring general human capital via doctorate studies. In addition, it is critical that the educational system aid students in improving other characteristics such as adaptability, career identity, and social capital. By developing these characteristics, graduates will be better equipped to pursue their professional careers and gain better quality jobs.

There were some limitations in our research. First, although data were gathered at three points in time, a key limitation of this research was that data about perceived employability and job quality were collected at the same time (T3). Future studies should test the proposed model measuring the mediator and the outcome variables at different time points. Second, the job satisfaction and horizontal match measurements were based on single-item measures. One-item scales are frequently criticized, but Wanous, Reichers and Hudy (1997) demonstrated that single-item measures of job satisfaction are as robust as scale measures of job satisfaction. Thus, future research should consider incorporate multi-item measures of horizontal match. Third, the measurement of some of the psychosocial employability dimensions (career identity and social capital) was based on proxy measures. Future studies should replicate the analysis conducted in the present study by using multi-item scales designed to measure the aforementioned variables.

In summary, this study shows the importance that perceived employability has in graduates' transition to labour market and their early career development. It also shows the importance of human capital and GSE as antecedents of perceived employability, and uncovers their influence on job quality over time via perceived employability.

**CAPÍTULO VII. HUMAN CAPITAL AND PERSONAL FACTORS AS
ANTECEDENTS OF EDUCATION-JOB MATCH. A LONGITUDINAL STUDY**



1. INTRODUCTION

One of the most remarkable social developments witnessed over the past few decades in Spain, as in most Western countries, has been the increase in the population's level of education (Alba-Ramírez & Blázquez, 2004; Groot & Massen van den Brink, 2000). This fact has been accompanied by a growth in jobs for higher educated workers and the upgrading of skills needed to perform these jobs adequately (Alba-Ramírez & Blázquez, 2004). However, the economic downturn that began in 2007 has had significant effects on the global workforce (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011), such as job destruction and rising unemployment. This situation has promoted young workers to accept jobs that do not “fit” with their education. Most studies examining this phenomenon focus on the match between individuals' educational levels and the educational levels required by their jobs (“vertical match”) (Béduwé & Giret, 2011; Hartog, 2000). Another important aspect to consider, however, is “horizontal match,” or the relationship between the content of the university degree and the content of the graduate's work (Béduwé & Giret, 2011; Robst, 2007a; Robst, 2007b).

Most studies have shown the consequences of education-job (mis)match on a number of factors such as salary, job satisfaction, and job search, among others (Allen & De Weert, 2007; Béduwé & Giret, 2011; McGuinness & Sloane, 2011; Robst, 2007b). Nevertheless, less is known about the antecedents of education-job (mis)match. Most of this literature is focused on how education level, job characteristics, and socio-demographic factors affect this (mis)match (García-Espejo & Ibáñez, 2006; Grayson, 2004; Heijke, Meng, & Ris, 2003; Robst, 2007b; Wolbers, 2003).

Therefore, and despite the numerous studies published on the education-job match, several issues remain unresolved. Firstly, little is known about the personal factors

that affect this match (McKee-Ryan & Harvey, 2011). In the present paper, we consider the personal factors of GSE and perseverance. Secondly, as pointed out by Büchel and Mertens (2000), few researchers have investigated the determinants of mismatch longitudinally, instead the literature has been principally based on retrospective cross-sectional designs (e.g. Alba-Ramírez & Blázquez, 2004; Allen & De Weert, 2007; Béduwé & Giret, 2011). Thirdly, most of this literature has been based on the situation where the educational level of an employee is higher than the educational level required by the job (over-qualification) as a unique indicator of education-job mismatch (Dolton & Silles, 2002; Dolton & Vignoles, 2000).

The aim of the current paper is, therefore, to investigate how changes over time in human capital investment (in terms of post-graduation education) and personal factors (such as generalized self-efficacy and perseverance) influence changes over time in the education-job match (both vertical and horizontal).

From a theoretical standpoint, the present study contributes to the literature by examining both the investment in human capital and personal factors as antecedents of education-job (mis)match, thereby extending the network of determinants considered in the literature. In contrast to previous studies, the present study employs a longitudinal design, which provides a better basis for understanding the studied relationships. Moreover, by utilizing two different measures of education-job match, we show how diverse human capital investments and personal factors affects both vertical and horizontal match. As a practical implication, most researchers call for improved guidance services and for a better match between what the education system delivers and what the labour market needs (Quintini, 2011). Consequently, identifying both the investments in

education and the personal factors that predict education-job match may aid graduates in achieving career success in the rapidly shifting labour market of today.

1.1. Human capital and education-job match

Labour market theories differ on the mechanisms by which educated workers obtain jobs. Research has not yet determined which theory best explains the existence of educational mismatch (Robst, 2007b). To this end, we provide a brief overview of the human capital and job matching theories.

According to human capital theory (Becker, 1964), education and work experience generate knowledge, skills and abilities (KSA) for individuals, which in turn determine their productivity. This theory differentiates between general human capital (provided by education) and specific human capital (acquired on the job). Following the tenets of this theory, the individual's investment in education and labour experience jointly provide the skills needed to perform complex jobs, making the individual more productive. Employers then value this labour productivity by offering the highest monetary and non-monetary benefits (Vila, 2000) to those individuals who have acquired the greatest human capital. Indeed, an implication of the human capital theory is that individuals with the highest level of education are more likely to take part in training since they are associated with lower costs in learning (Heijke et al., 2003).

It is important to note that the education-job match concept is rather odd in the classic formulation of the human capital theory, due to the fact that the labour market supposedly guarantees the match between the skills people have and those that industries demand (Blanco, 1997). Nevertheless, other theoretical approaches derived from the human capital perspective, such as the career mobility theory (Sicherman, 1991;

Sicherman & Galor, 1990), have pointed out the possibility of temporary education mismatches (García-Espejo & Ibáñez, 2006).

On the other hand, the job matching theory (Sattinger, 1993) states that the quality of a job match determines productivity and earnings in a job (Wolbers, 2003). Accordingly, it is beneficial to both employers and employees for the most skilled (i.e. the most educated) workers to occupy the most skilled positions. If an employee works in a non-matching job, his/her acquired skills are being underutilized (Wolbers, 2003): a mismatch would not allow that individual to use the knowledge, abilities and skills acquired through education or in the previous job. This, in turn, imposes a limitation on his/her labour productivity (Boudarbat & Chernoff, 2010; Wolbers, 2003). Hence, a job match is highly desirable since workers prefer to work in a job that matches their skills and education as it increases feelings of usefulness and allows workers to have more “control over their job” (Sorenson & Kalleberg, 1981), thereby enabling them to obtain higher salaries. And employers prefer such a match because workers who are fully employing their competencies will maximize productivity for the firm and need less additional training (Van Smoorenburg & Van der Velde, 2000).

According to both theories, the educational level attained by the graduate therefore plays a key role in this individual obtaining a matched job. Moreover, Wolbers (2003) found university graduates to be more likely to have a job match than those with a lower educational status (non-tertiary). Related to this, Robst (2007b) and Alba-Ramírez and Blásquez, (2004) showed that those individuals with master’s or doctorate degrees are less likely to be mismatched than those with undergraduate degrees.

Another kind of educational investment after graduation is the refresher course. According to Quintini (2011), this type of education is important in addressing skill

obsolescence as well as new skill requirements. In this sense, even graduates who are overeducated can face skill obsolescence as a result of not using (some of) their competencies for a prolonged period of time. Even those graduates who are hired in a job corresponding to their skills may need to learn new competencies at some point to avoid becoming under-skilled.

Therefore, applying the aforementioned theories and the available empirical evidence, we expect that graduates who pursue further education and training (via master's courses, doctorate courses, or refresher courses) will have greater possibilities of obtaining a well-matched job (four years after graduation). Thus, we hypothesize that:

Hypothesis 1: Human capital investment (in master's courses, doctorate courses, or refresher courses) will be positively related to vertical (H1a) and horizontal (H1b) match over time.

1.2. Personal factors and education-job match

McKee-Ryan and Harvey (2011) and Maynard and Feldman (2011) revealed the importance of studying personal factors as a means of better understanding education-job match. Previous studies had revealed how personal characteristics, specifically personal adaptability and core self-evaluations (self-esteem, generalized self-efficacy, emotional stability, and locus of control), were positively related to career success (Judge & Hurst, 2008; Pulakos, Arad, Donovan, & Plamondon, 2000). In addition, many authors have argued that success derives from perseverance in the face of hardship and initial failure (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Thus, we use two indicators of personal factors in the current paper: general self-efficacy (GSE) and perseverance as antecedents of education-job match.

Bandura (1986) defined self-efficacy as "people's judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances. It is concerned not with the skills one has but with judgments of what one can do with whatever skills one possesses" (p. 391). More concisely, general self-efficacy is defined as a belief in one's ability to perform across a variety of situations (Chen, Gully & Eden, 2001). The literature has shown that self-efficacy is a dynamic construct that changes over time in response to new experiences and information (Gist & Mitchell, 1992) and contributes to self-development (Bandura, 2012). Thus, self-efficacy can be considered central to the notion of personal agency because it influences how well people motivate themselves and persevere in the face of difficulties through the goals they set for themselves, their outcome expectations, and causal attributions for their successes and failures (Bandura, 2012). In this sense, it is plausible to think that graduates strive to find a job congruent with their preparation. Thanks to their greater adaptive capacity and determination (Fugate et al., 2004), those graduates with higher GSE will handle the problems, uncertainties and opportunities they encounter better than those graduates with lower GSE.

Previous empirical research has shown that highly self-efficacious individuals set higher goals and exhibit higher performance (Day & Allen, 2004; Judge & Bono, 2001; Kim, Mone & Kim, 2008) and they tend to find jobs that fit their individual needs and interests (Pinquart, Juang & Silbereisen, 2003). Moreover, there is empirical evidence showing that students with an internal locus of control, which is closely related to self-efficacy, are more likely to be employed in occupations that are congruent with their career aspirations (Luzzo & Ward, 1995). Considering these ideas and results, we hypothesize the following:

Hypothesis 2: GSE will be positively related to vertical (H2a) and horizontal (H2b) match over time.

Perseverance refers to one's ability to persist despite difficulties, risks, and failures (Eisenberger, 1992). In other words, it makes reference to the degree to which a subject insists on finishing a task or making his/her own decisions (Gómez-Artiga, Lloret, Rocabert, & Descals, 2013). As Andersson and Bergman (2011) point out, those who possess higher persistence usually select more difficult educational options, which in turn have a beneficial influence on occupational attainment. Such people can consistently deal with a difficult situation successfully and carry on regardless of the hardships and difficulties. As they do so, they become more skilled and empowered to tackle the next adversity. In this way, perseverance helps people discover ways to circumvent constraints or change them through their actions (Bandura, 1997).

Duckworth, Peterson, Matthews, & Oates (2007) point to the importance of perseverance as a factor predicting achievement in various domains. Previous empirical research has shown that persistence is positively related to goal identification (Peterson, 1993), academic achievement (Poropat, 2009; Valiente, Lemery-Chalfant, Swanson, & Reiser, 2008), and intelligence (Strenze, 2007). With regards to labour market, it has also been related to organizational success (Markman, Baron, & Balkin, 2005). Considering these ideas and results, we hypothesize that:

Hypothesis 3: Perseverance will be positively related to vertical (H3a) and horizontal (H3b) match over time.

2. METHOD

All the Hypotheses were tested using data collected as part of a longitudinal study conducted between 2004 and 2008 on a broad sample of professionals who had graduated from the University of Valencia in 2002 and 2003. Participants were queried by a Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI) system, completing the oral questionnaire two years after graduation (Time 1), and then six years after graduation (Time 2). During these interviews, the graduates were asked about their university studies, their personal characteristics, and their post-university transition to the labour market (e.g. first-job characteristics, current or last job characteristics, etc.).

2.1. Sample

A total of 807 graduates answered the questionnaire in two data collection points. To test the study Hypotheses, we only considered those graduates who indicated that they were employed in both times and their last job (at Time 2) was different from their first job at Time 1. This sample comprised 623 graduates (77.2% of the surveyed graduates in both times). In addition, we excluded self-employed workers due to the obvious particularities inherent in being one's own boss. Of this sample of respondents, the average age was 27 at Time 1 ($SD = 3.71$) and 30.9% were males. The sample was comprised of professionals with degrees in Basic Sciences (14.1%), Health Sciences (13.6%), Social Sciences (33.3%), Educational Sciences (16.5%), Humanities (17.5%), and Technical Studies (5%).

2.2. Measures

To measure the study variables, we used a number of questions and items included in the questionnaire administered to the surveyed graduates.

Human capital. We obtained three indicators of graduates' human capital: doctorate courses; master's courses; and refresher courses. The three indicators were operationalized by asking graduates whether they had taken any formal education program (master's, doctorate, and refresher courses) after graduation. Responses were coded as follows: *1. Yes, 0. No.*

General Self-Efficacy (GSE). This variable was measured by means of a 3-item scale ("I am able to solve problems that come my way", "I am able to perform complex tasks well", "I am able to solve the setbacks that come up"). These items' content was similar to the content of other items comprising longer GSE scales (e.g., Chen, Gully & Eden, 2001; Schwarzer & Jerusalem, 1995). Respondents answered the items by using a response scale whose options varied between "*0. Completely in disagreement*" and "*10. Completely in agreement*". The alpha coefficient of GSE was .88 and at T2 was .85.

Perseverance. We used a three-item measurement to determine perseverance. An item was: "When you start a task, you continue until it is finished, regardless of the difficulties you encounter". Respondents answered the items by using a response scale whose options varied between "*0. Completely in disagreement*" and "*10. Completely in agreement*". The alpha coefficient of perseverance at T1 was .82 and at T2 was .75.

Education-job match.

Horizontal match. This indicator refers to the relationship between graduates' field of study (as denoted by their university degree subjects) and their job. Horizontal match was measured by means of the following question: "To what extent is your current job related to your university degree subject?" The response scale varied between '*1. Not at all*' and '*4. A lot*'.

Vertical match (or qualification fit). This measure was calculated by dividing the level of studies required by the job by the level of the studies the graduated possessed (three-year certificate versus five-year degree). Graduates were asked to indicate the education level required by their current job. Vertical match was operationalized as the ratio between the education level required by the job and the graduate's attained education level. Therefore, values less than one (<1) indicate over-qualification (the graduate has a higher level of studies than that required by the job). Values equal to one (1) indicate a qualification fit or vertical match, while values greater than one (>1) indicate under-qualification. In the current study, responses belonging to under-qualified were omitted since they represented less than 1% of the total sample.

Control variables. Age, gender and degree subject were employed as control variables, since age and gender have been related to job mismatch, where women and young people are negatively affected (Witte & Kalleberg, 1995). Moreover, the degree subject has a more significant role in explaining job mismatch (Wolbers, 2003). Gender was coded as a dummy variable (1 = *male*; 0 = *female*). To measure the academic area, 5 dummy variables were used, one for each area (i.e. Social science: 1 = *yes*; 0 = *no*), where humanities was used as the reference of academic area.

2.3. Analytical procedure

Firstly, a descriptive analysis (average, standard deviations, and correlations) was conducted to draw out the inter-correlations between the variables used in the model.

To test the Hypotheses where each of the job quality indicators was the criterion variable, we based our analysis in the conditional change score model (Finkel, 1995), which show how changes in the predictor variable might affect changes in the criterion variable. In this case, we conducted a series of hierarchical multiple regression analyses.

Each job quality indicator was regressed on the following variables: demographic variables (i.e., age, gender and academic area) and the correspondent T1 outcome (i.e. vertical match at T1 and horizontal match at T1) in Step 1; human capital (doctorate, postgraduate, and refresher courses) and personal adaptability (GSE and perseverance) indicators at T1 in Step 2; and human capital and adaptability indicators at T2 in Step 3. The regression models were calculated with the statistical program, SPSS 19.

3. RESULTS

Descriptive statistics

Means, standard deviations, correlations, and reliability estimates at both measurement times are provided in Table 7.1. All predictors showed a positive significant correlation with vertical and horizontal match at both times. Only master's courses at T1 did not show any significant correlation with vertical match at T1 ($r = .07$, n.s.) or T2 ($r = .07$, n.s.).

Table 7.1. Descriptive statistics and correlations among the variables under study

	M	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Gender ^a	.31	.46										
2 Age	27.30	4.37	.15 ***									
3 Basic Sciences ^b	.14	.35	.06	.04								
4 Technical Studies ^b	.05	.22	.24 ***	.06	-.09 *							
5 Health Sciences ^b	.14	.34	-.03	-.02	-.16 ***	-.09 *						
6 Social Sciences ^b	.33	.47	-.04	.00	-.29 ***	-.16 ***	-.28 ***					
7 Educational Sciences ^b	.17	.37	-.14 ***	-.07	-.18 ***	-.10 **	-.18 ***	-.31 ***				
8 Doctorate courses T1	.13	.34	.11 **	.05	.08 *	-.03	.06	-.12 **	-.07 *			
9 Master's courses T1	.33	.47	-.03	-.05	.01	-.03	.08 *	-.04	-.02	-.03		
10 Refresher courses T1	.35	.48	.00	-.02	-.08 *	.00	.08 *	-.11 **	.17 ***	.06	.20 ***	
11 GSE T1	7.78	1.06	-.02	.08 *	-.02	.01	.00	-.01	.06	-.01	.06	.09 *
12 Perseverance T1	8.42	1.09	-.12 **	.04	-.01	-.04	.07	-.02	.06	-.01	.04	.04
13 Doctorate courses T2	.16	.37	.11 **	.01	0.13 **	-.02	.12 **	-.16 ***	-.11 **	.74 ***	.00	.07
14 Master's courses T2	.41	.49	.01	-.05	.04	-.04	.14 ***	-.03	-.11 **	.06	.46 ***	.13 **
15 Refresher courses T2	.54	.50	-.06	-.04	-.07	-.09 *	.13 **	-.03	.11 **	.01	.12 **	.36 ***
16 GSE T2	8.10	1.00	-.06	.04	-.01	.04	-.01	-.01	.09 *	.01	.06	.06
17 Perseverance T2	8.57	1.02	-.17 ***	-.05	-.06	-.02	.09 *	-.02	.06	-.05	.01	.04
18 Vertical Match T1	.80	.30	-.04	.00	.01	.01	.21 ***	-.07	-.04	.08 *	.07	.16 ***
19 Vertical Match T2	.89	.21	.00	-.09 *	.04	.04	.14 ***	-.12 **	.00	.09 *	.07	.11 **
20 Horizontal Match T1	2.97	1.18	-.05	-.05	-.06	.01	.26 ***	-.11 **	.10 **	.09 *	.08 *	.18 ***
21 Horizontal Match T2	3.21	1.08	.02	-.05	-.06	.01	.18 ***	-.10 **	.12 **	.10 **	.09 *	.14 ***

Note. ^a Gender: 0=female, 1=male. ^b Category of reference: Humanities. * $p < 0.05$ level (2-tailed); ** $p < 0.01$ level (2-tailed); *** $p < 0.001$ level (2-tailed).

Table 7.1. Descriptive statistics and correlations among the variables under study (continuation)

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 Gender ^a										
2 Age										
3 Basic Sciences ^b										
4 Technical Studies ^b										
5 Health Sciences ^b										
6 Social Sciences ^b										
7 Educational Sciences ^b										
8 Doctorate courses T1										
9 Master's courses T1										
10 Refresher courses T1										
11 GSE T1										
12 Perseverance T1	.49 ***									
13 Doctorate courses T2	.04	.06								
14 Master's courses T2	.06	.03	.10 **							
15 Refresher courses T2	.12 **	.04	.05	.19 ***						
16 GSE T2	.51 ***	.36 ***	.04	.09 *	.12 **					
17 Perseverance T2	.25 ***	.40 ***	.00	.01	.05	.51 ***				
18 Vertical Match T1	.11 **	.09 *	.14 ***	.08 *	.20 ***	.08 *	.11 **			
19 Vertical Match T2	.09 *	.08 *	.12 ***	.11 **	.20 ***	.10 **	.13 **	.41 ***		
20 Horizontal Match T1	.08 *	.11 **	.12 **	.05	.20 ***	.05	.10 **	.66 ***	.40 ***	
21 Horizontal Match T2	.09 *	.07 *	.11 **	.10 **	.25 ***	.11 ***	.13 **	.38 ***	.62 ***	.55 ***

Note. ^a Gender: 0=female, 1=male. ^b Category of reference: Humanities. * $p < 0.05$ level (2-tailed); ** $p < 0.01$ level (2-tailed); *** $p < 0.001$ level (2-tailed).

Hypothesis testing

Table 7.2 displays the results of the hierarchical multiple regression analysis carried out to estimate the influence of human capital and personal factors on education-job match indicators over time.

In Hypothesis 1, we proposed a positive relationship between human capital investment (master's, doctorate, and refresher courses) and education-job match indicators (vertical and horizontal match) over time. In Hypothesis 1, we proposed a positive relationship between vertical match and job quality outcomes (wage, professional category, and job satisfaction) over time. In Hypothesis 2 we posited a positive relationship between GSE and education-job match indicators over time. Finally, Hypothesis 3 explored the positive relationship between perseverance and education-job match indicators over time.

Focusing on vertical match (Table 7.2), after controlling for gender, age, academic area, and vertical match at T1, the additional variance explained by human capital, GSE, and perseverance at T1 was not significant ($\Delta F(5,609) = .95$, n.s.). The results showed that none of the independent variables at T1 were significantly related to vertical match at T1 (doctorate courses at T1: $\beta = .05$, n.s.; master's courses at T1: $\beta = .00$, n.s.; refresher courses at T1: $\beta = .03$, n.s.; GSE at T1: $\beta = .05$, n.s.; perseverance at T1: $\beta = .00$, n.s.). The introduction of these variable at T2 explained 3% of the variance of vertical match ($\Delta F(5,604) = 4.54$, $p < .001$). In this case, the regression results showed that doctorate courses at T2 ($\beta = -.06$, n.s.), master's courses at T2 ($\beta = .05$, n.s.), and GSE at T2 ($\beta = -.03$, n.s.) were unrelated to vertical match at T2; however, refresher courses at T2 ($\beta = .15$, $p < .001$) and perseverance at T2 ($\beta = .10$, $p < .05$) were related. Thus, linear change in refresher courses and in perseverance over time was positively related to linear change

in vertical match over time. Therefore, Hypothesis 1a was partially supported and Hypothesis 3a was fully supported. But linear change of GSE over time does not influence linear change of vertical match over time. Thus, Hypothesis 2a was not supported.

Table 7.2. Multiple regression results estimating the influence of human capital and personal factors on education-job match indicators.

	Vertical Match T2			Horizontal Match T2		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
<i>Step 1: Control variables</i>						
Gender (1=male)	.02	.02	.04	.06	.05	.07
Age	-.10 **	-.10 **	-.09 *	-.03	-.03	-.02
Base line	.40 ***	.38 ***	.36 ***	.53 ***	.51 ***	.49 ***
Basic Sciences	.02	.03	.03	-.02	-.02	-.01
Technical Studies	.04	.04	.05	.00	.01	.02
Health Sciences	.06	.06	.05	.06	.07	.05
Social Sciences	-.04	-.03	-.03	.00	.02	.02
Educational Sciences	.01	.01	.00	.08 *	.09 *	.09 *
<i>Step 2: Predictors T1</i>						
Doctorate courses T1		.05	.09		.05	.08
Master's courses T1		.00	-.02		.04	.01
Refresher courses T1		.03	-.02		.02	-.03
GSE T1		.05	.04		.05	.04
Perseverance T1		.00	-.02		-.03	-.04
<i>Step 3: Predictors T2</i>						
Doctorate courses T2			-.06			-.04
Master courses T2			.05			.06
Refresher courses T2			.15 ***			.15 ***
GSE T2			-.03			-.04
Perseverance T2			.10 *			.10 *
R ²	.18 ***	.19 ***	.22 ***	.31 ***	.32 ***	.35 ***
ΔR ²		.01	.03 ***		.01	.03 ***

Note. Entries are standardized regression coefficients.^a Category of reference: female; ^b Category of reference: Humanities. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Regarding horizontal match (Table 7.2), after controlling for gender, age, academic area, and horizontal match at T1, the additional variance explained by human capital, GSE, and perseverance at T1 was not significant ($\Delta F(5,652) = 1.33$, n.s.). While the additional variance explained by independent variables at T2 was 3% ($\Delta R^2 = .03$, $\Delta F(5,647) = 5.79$, $p < .001$), the results showed that none of the independent variables at T1 were statistically significant (doctorate courses at T1: $\beta = .05$, n.s.; master's courses at T1: $\beta = .04$, n.s.; refresher courses at T1: $\beta = .02$, n.s.; GSE at T1: $\beta = .05$, n.s.;

perseverance at T1: $\beta = -.03$, n.s.). When investment in human capital at T2 was entered, the results showed that only refresher courses at T2 ($\beta = .15$, $p < .001$) was positively related to horizontal match at T2. In addition, perseverance at T2 ($\beta = .10$, $p < .05$) was also positively related to horizontal match at T2, but not GSE at T2 ($\beta = -.04$, n.s.). Thus, as in the vertical match case, linear change in refresher courses and in perseverance over time was positively related to linear change in horizontal match over time. But linear change of GSE over time does not influence linear change of horizontal match between T1 and T2. These results partially support Hypothesis 1b and fully support Hypothesis 3b. Nevertheless Hypothesis 2b was not supported.

4. DISCUSSION

The main aim of the present study was to study the longitudinal influence of the investment in human capital (in terms of master's, doctorate, and refresher courses) and personal factors (such as perseverance and GSE) on graduates' subsequent education-job match (vertical and horizontal match).

The results show that increasing refresher courses between T1 and T2 is positively related to the improvement of vertical and horizontal match. This result is in line with Quintini (2011) who explains that this kind of education allows graduates the opportunity to better adapt to the requirements of the labour market. However, contrary to our expectations, master's and doctorate courses do not predict a match improvement. These results do not support those found by Robst (2007b), who concluded that "individuals with Master's, Professional, or Doctoral degrees are less likely to be mismatched than Bachelor's degree recipients" (p.402). This might be explained by the time needed to profit from the investment in master's and doctorate courses. In other words, attaining a

doctorate degree often requires more than four years, which could explain the lack of a relationship between this kind of investment and match in the present study.

In addition, the results show that improvements in perseverance over the four-year period between T1 and T2 positively affect improvements in vertical and horizontal match. This result is consistent with previous studies, such as Markam, Baron, and Balkin (2005) and Seligman and Csikszentmihalyi (2000), wherein perseverance was found to be positively related to career success. Moreover, this result is consistent with Psacharopoulos and Patrinos (1993), who pointed out that graduates with higher perseverance make a greater effort to find a job more closely related to their studies. Nevertheless, and contrary to our expectations, GSE does not predict educational-job match. This might be attributed to the type of measure used in this study; a more specific type of self-efficacy, such as occupational self-efficacy or career self-efficacy, could have offered distinct results.

Our findings contribute to the empirical literature investigating the determinants of education-job match in several ways. Firstly, we show that not all the investments in human capital are equally important in finding an educationally matched job. The results showed that refresher courses have a greater impact over the short run than investments in other types of human capital. In this sense, graduate's human capital investment in refresher courses that enhance his/her KSA, helps the graduate find a well-matched job. However, more intensive investments in human capital (master's or doctorate courses) do not benefit the graduate within the time period considered. Secondly, our findings show that not only the investment in human capital, but also personal factors (such as perseverance), facilitate the acquisition of a well-matched job. The results reveal that the capacity to persist despite difficulties is beneficial in terms of education-job match.

This study presents some theoretical implications. Firstly, regarding human capital theory (Becker, 1964), the results show the importance that investment in refresher courses plays in finding a job matched with graduates' educational degrees and fields of study. This investment may not only result in higher salaries for the individuals, but it additionally assists people in finding people find jobs related to their studies and matched with their educational degrees. It is also important to note that not all investments are equally related to education-job match. In our case, master's and doctorate courses are not related to the latter variable. Time needed to produce this benefit may be an important issue to consider in future studies. Secondly, our results present some implications for job match theory. Our findings show the longitudinal importance of perseverance and refresher courses in terms of an educationally matched job. Therefore, this theory needs to take into account these factors to explain the mechanisms whereby education-job match ensure other beneficial aspects, such as better salary or higher job satisfaction.

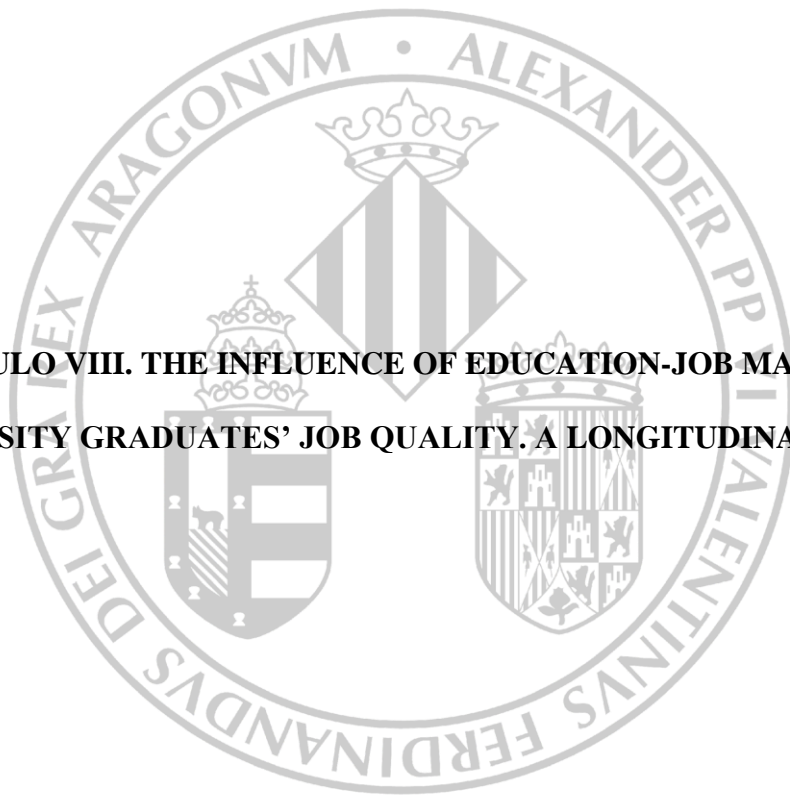
Moreover, our results present some practical implications. Firstly, our findings reflect the importance of refresher courses as mechanisms for obtaining a well-matched job. This type of course is important in addressing skill obsolescence, as the lack of use of competencies over a prolonged period of time deteriorate an individual's job qualifications (Quintini, 2011). In addition, learning new competencies helps the individual avoid becoming under-skilled. Therefore, these findings have implications for advising graduates so they might keep up-to-date in their field and thereby avoid or mitigate an education-job mismatch. Career guidance staff should take into account this result to better prepare their graduates. The role of perseverance also plays a significant role. Thus, career guidance services should provide workshops to improve and encourage graduates' perseverance.

The present study has some limitations. Firstly, the operationalization of horizontal match with a single item could affect the validity and reliability of our results. Thus, we consider important the use of a multi-item scale to measure this indicator of education-job match. Related to this, horizontal match has been based on subjective perception, therefore it would be important to incorporate objective measures as well. Secondly, the measure of GSE could be understood as much too general for our aim; it may not reflect a sufficiently realistic self-efficacy necessary for a good match between job and studies. The use of other types of self-efficacy measures, such as career self-efficacy, could explain a significant relationship between self-efficacy and education-job match. Thirdly, our study did not account for organizational antecedents related to education-job match. Thus, future research should consider these kinds of antecedents to achieve a better understanding of education-job match.

Future research could address a number of additional issues as well. As discussed earlier, other education-job match indicators (such as skill match, objective measures of horizontal match, or subjective measure of vertical match) could be useful to corroborate or extend our findings. Additionally, as we pointed out, occupational self-efficacy or career self-efficacy should be measured and studied. Moreover, similar studies should be carried out in other countries given the particularities of the Spanish labour market.

In conclusion, this paper contributes to the study of education-job match by showing that investment in refresher courses and perseverance are positively related to education-job match.

**CAPÍTULO VIII. THE INFLUENCE OF EDUCATION-JOB MATCH ON
UNIVERSITY GRADUATES' JOB QUALITY. A LONGITUDINAL STUDY**



1. INTRODUCTION

Western countries have experienced a proliferation of nonstandard work arrangements (Ashford, George, & Blatt, 2007; Kalleberg, 2000), where the transition to the labour market involves young workers accepting jobs with a required level of education different from that which they have attained (Alba-Ramírez & Blázquez, 2004), or the workers accepting jobs unrelated to their field of study (Robst, 2007b, 2007a). Both situations have been examined inside the “education-job match” framework; however, the match between an individual’s educational level and their job level, or “vertical match” (Robst, 2007b), has received greater attention than the match between an individual’s field of study and the professional field in which this individual is employed, or “horizontal match” (Béduwé & Giret, 2011; Van de Werfhorst, 2002; Witte & Kalleberg, 1995).

The importance of the education-job match (or mismatch) lies in its potential economic costs to the labour market, the companies and the individuals themselves (McGuinness, 2006). So, a clearer understanding of the match between education and job helps society maximize returns on its education investment (Boudarbat & Chernoff, 2010), thereby increasing the productivity and well-being of its workers through a more efficient use of the active population’s human capital (García-Espejo & Ibáñez, 2006). At the individual level, education-job-match processes can determine an employee’s personal identity, establish the individual’s social status, and influence his or her attainment of a higher standard of living (Bukodi, Ebralidze, Schmelzer, & Relikowski, 2006).

The effects of this match have been extensively investigated in the literature. They pertain not only to the individual but extend also to the company sphere, and reflect

benefits attained by each. For example, at the individual level a positive match can be seen in improved factors, such as wages (Allen & De Weert, 2007; Allen & Van der Velden, 2001; Béduwé & Giret, 2011; Büchel & Mertens, 2000; McGuinness & Sloane, 2011; Robst, 2007b); job satisfaction (Allen & De Weert, 2007; Allen & Van der Velden, 2001; Béduwé & Giret, 2011; Erdogan & Bauer, 2009; Hechanova, Beehr & Christiansen, 2003; McGuinness & Sloane, 2011; Wolniak & Pascarella, 2005); and occupational success (Büchel, 2000; Wolbers, 2003). A positive match can generate benefits for the company through increased extra-role behaviours (Agut, Peiró & Grau, 2009), organizational commitment (Hechanova et al., 2003), job performance (Erdogan & Bauer, 2009), and lower turnover intent (Alba-Ramírez & Blázquez, 2004; Hechanova et al., 2003).

Although numerous studies have been published on education-job match, a number of gaps remain. Firstly, most studies focus mainly on the school-to-work transition and not on the relationship between the characteristics of the first job and those of the subsequent job in early career development (Bukodi et al., 2006). Thus, little is known about the influence of vertical and horizontal match on job quality during the preliminary years of a career (Boudarbat & Chernoff, 2010). Secondly, research has mainly focused on over-qualification, when the educational level of an employee is higher than that required by the job, as a unique indicator of education-job mismatch. Therefore, there are few studies based on the content relationship between an individual's job and his/her university degree (horizontal match), or based on both measures of education-job match (see Allen & De Weert, 2007; Allen & Van der Velden, 2001; Béduwé & Giret, 2011). Thirdly, most of these studies have mainly employed retrospective cross-sectional designs (e.g. Alba-Ramírez & Blázquez, 2004; Allen & De Weert, 2007; Allen & Van

der Velden, 2001; Béduwé & Giret, 2011). Thus, little is known about how education-job match influences other job quality outcomes over time.

The aim of this paper is to investigate the impact of change over time in education-job match on change over time in graduates' job quality indicators. More precisely, it investigates how the education-job match upon entry into the labour market influences job quality indicators such as wages, professional category and job satisfaction over time. By addressing these gaps, the present study contributes to the literature in two specific ways. First, we apply a longitudinal design and examine whether education-job match in the early career stages has an impact on objective and subjective job quality indicators in a later stage. This allows us to recognize and clarify the effects of education-job match over time (Boudarbat & Chernoff, 2010). Secondly, as several studies have pointed out (Béduwé & Giret, 2011; García-Espejo & Ibáñez, 2006; Robst, 2007b; Sloane, 2003), the consideration of alternative forms of matching is needed. The present paper furthers the scope of these studies by including horizontal match as a separate indicator, so as to complement vertical match. Separately examining the relationship between both job-match indicators yields significant benefits: it allows us to explore the relationship between both indicators over time; and it offers the chance to isolate the influences that correspond to each match-type.

1.1. Consequences of education-job match over job quality indicators

The theory of dual labour markets (Doeringer & Piore, 1971) posits that the labour market can be divided into two segments: a primary or core segment, and a secondary or peripheral segment. The primary segment is characterized by jobs with higher salaries, better labour conditions, and greater job security. Greater job insecurity, poorer labour conditions, lower salaries, and higher demands on the employee

characterize the secondary labour market. This theory suggests that workers with careers in the primary labour market are likely to continue working and moving through successive stages towards better positions within this market over the course of their careers (Piore, 1970). In addition, this theory establishes a strong linkage between a promising entry-level position and a subsequent career ladder, generating positive career opportunities as a result. Thus, employees who enter the labour market with a “good quality” job will have better opportunities for further advancement and training than those who begin with a position proffering “bad job quality”. Consequently, optimal positioning upon entry into the labour market can be expected to have positive effects on future career opportunities (Scherer, 2004).

The matching or assignment theory (Sattinger, 1993; Jovanovic, 1979) remains of great use to specifically explain the possible effects of job match on job quality indicators. This theory is a combination of the human capital theory (Becker, 1964) and the job competition theory (Thurow, 1975), and states that, although higher education raises productivity in general, the quality of a job match also determines the individual’s productivity level. The labour market is composed of jobs of many different skill and experience levels, in addition to workers with different skills and experience levels (Sattinger, 1993). The allocation of labour is regarded as optimal when the most competent workers are assigned to the most complex job, and the less competent workers assigned to simpler jobs. So, if an employee works in a non-matching job, his/her acquired skills are underutilized (Wolbers, 2003): a mismatch does not allow them to use the knowledge, abilities and skills acquired through education or from a previous job. This imposes a limitation on the worker’s labour productivity and subsequently generates a negative wage effect (Boudarbat & Chernoff, 2010; Wolbers, 2003). On the other hand, employees usually prefer to work in a job that matches their skills and education, as this

augments their feelings of usefulness, and allows workers to have more “control over their job” (Sorenson & Kalleberg, 1981). Beyond productivity and wages, a job match also exhibits important consequences for training, intentions to quit, and job satisfaction. Thus, matched workers are less likely to quit or lose their jobs (McGuinness, 2006), tend to have more seniority (Alba-Ramírez y Blázquez, 2004), need less additional training (Smooenburg & Velden, 2000), and are highly satisfied with their jobs (McGuinness & Sloane, 2011; Robst, 2007b).

Until now, the consequences of vertical match (and concretely, over-education) have garnered the most consideration. The empirical evidence clearly points out that over-education is negatively related to wages (Allen & Van der Velden, 2001; Hartog, 2000; Wolbers, 2003). In fact, previous studies have shown that wage penalties varied from 13% to 19% of matched individuals’ earnings (Bauer, 2002; Cohn & Ng, 2000; Hartog, 2000). Regarding professional category, Scherer (2004) pointed out that entering the labour market as an over-qualified worker has a strongly negative influence on subsequent occupational positions. On the other hand, employing a perceived measure of over-education, Erdogan and Bauer (2009) found a significant negative relationship between over-education and job satisfaction. In separate studies, and employing a metric to compare the most appropriate level of education for a job, Agut et al. (2009) and McGuinness and Sloane (2011) similarly found a significant negative relationship, concluding that overeducated individuals are less satisfied than adequately educated workers.

Combining the theories of job matching with the existing empirical evidence, we therefore expect that vertical match will be positively related to job quality indicators, and the following hypothesis can then be formulated:

Hypothesis 1: Change in vertical match over time will be positively related to change over time in wage (H1a), professional category (H1b), and job satisfaction (H1c) over time.

As noted earlier, horizontal match (or the content relationship between an individual's job and his/her university degree) is less studied. In this case, the literature establishes that working in a job that differs from the degree field of the employee implies using fewer of his/her acquired occupation-specific skills (Robst, 2007b). Along this line, Heijke, Meng, and Ris (2003) suggested that graduates working outside their own educational domain would suffer a wage penalty. The empirical evidence shows that wage penalties for horizontal mismatches range from 10% to 32% (Kelly, O'Connell, & Smyth, 2010; McGuinness & Sloane, 2011; Nordin, Persson, & Rooth, 2008). In addition, Wolniak and Pascarella (2005) found that a perceived horizontal match had a significant positive effect on income, and they established that major-job field congruence is positively related to job satisfaction. Conversely, Wolbers (2003) observed that graduates with a horizontal-job mismatch attain a significantly lower occupational status than those graduates with a matching job. Thus, taking into account the job matching theory and this empirical evidence, we expect that those graduates who are horizontally mismatched will present lower levels of income, professional category, and job satisfaction than those who are horizontally matched. Therefore, we propose the following:

Hypothesis 2: Change in horizontal match over time will be positively related to change over time in wage (H2a), professional category (H2b), and job satisfaction (H2c) over time.

2. METHOD

2.1. Sample

A total of 807 graduates answered the questionnaire in two data collection points. To test the study Hypotheses, we only considered those graduates who indicated that they were employed at both Times; their last job (at Time 2) had to be different from their first job (at Time 1) to see how the characteristics of first employment affects the career outputs in this early stage. This sample was comprised of 301 graduates (37.3% of the surveyed graduates in both times). We subsequently excluded self-employed workers due to the obvious particularities inherent in being one's own employer. From this sample of respondents, the average age was 27 at Time 1 (SD = 3.71) and 31.6% were males. The sample was made up of professionals with a broad range of degrees (Basic Sciences, 13.6%; Health Sciences, 15.3%; Social Sciences, 35.5%; Educational Sciences, 16.9%; Humanities, 14%; and Technical Studies, 4.7%).

2.2. Measures

Education-job match (first job and current job at T2).

Horizontal match. This indicator refers to the relationship between graduates' field of study (as denoted by their university degree subjects) and their job. Horizontal match was measured by means of the following question: "To what extent is your current job related to your university degree subject?" The response scale varied between 1 = *Not at all* and 4 = *A lot*.

Vertical match (or qualification fit). This measure was calculated by dividing the level of studies required to perform the job by the level of the studies the graduated possessed (three-year certificate versus five-year degree). The response options were as follows: 1 =

None, 2 = *Compulsory education*, 3 = *Vocational education-1st grade*, 4= *Vocational education-2nd grade*, 5 = *High school*, 6 = *A 3-year university degree*, and 7 = *A 5-year university degree*. Therefore, values less than one (<1) indicate over-qualification (the graduate has a higher level of studies than that required by the job). Values equal to one (1) indicate a qualification fit or vertical match, while values greater than one (>1) indicate under-qualification. In the current study, responses belonging to under-qualified employees were omitted since they represented less than 1% of the total sample.

Job-quality indicators (current job in T2)

Wage. Employed graduates were directly asked about their monthly net pay. To make all responses comparable, we measured wage by dividing the monthly income (before taxes) by monthly hours worked.

Professional category. Respondents were asked about the professional category of their current job. Responses were classified in four ranks: 1. *Administrative/operator*; 2. *Mid-level technician/supervisor or foreman*; 3. *Middle managers or High-level technical staff*; and 4. *Director*.

Job satisfaction. This variable was measured using a single item (“Indicate the extent to which you are satisfied with your current job”). Participants based their responses on a ten-point Likert scale (0 = *highly unsatisfied* to 10 = *highly satisfied*).

Control variables. Age, gender and degree subject were employed as control variables, since age and gender have been related to job mismatch, where women and young people are negatively affected (Witte & Kalleberg, 1995). Moreover, the degree subject has a more significant role in explaining job mismatch (Wolbers, 2003). Gender was coded as a dummy variable (1 = *male*; 0 = *female*). To measure the academic area, 5 dummy

variables were used, one for each area (i.e. Social Sciences: 1 = *yes*; 0 = *no*), with Humanities serving as the academic area reference.

2.3. Analytical procedure

To test the Hypotheses, where each of the job quality indicators was the criterion variable, we based our analysis on the conditional change score model (Finkel, 1995), which shows how changes in the predictor variable might affect changes in the criterion variable. In this case, we conducted a series of hierarchical multiple regression analyses. Each job quality indicator was regressed on the following variables: demographic variables (i.e., age, gender, and academic area) and the correspondent T1 outcome (i.e. salary at T1, job satisfaction at T1, and hierarchical status at T1) in Step 1, vertical and horizontal match at T1 in Step 2, and vertical and horizontal match at T2 in Step 3.

3. RESULTS

Descriptive statistics

The correlations of all measures used in the current study are presented in Table 8.1. There were significant correlations between vertical match of the first job (at T1) and vertical match of the current job at T2 ($r = .41$, $p < .001$), and between horizontal match at T1 and T2 ($r = .34$, $p < .001$). In addition, the correlation between vertical and horizontal match indicators is stronger for the first job ($r = .73$, $p < .001$) than for the current job at T2 ($r = .58$, $p < .001$). On the other hand, vertical match in the first job at T1 was significantly correlated with professional category at T2 ($r = .27$, $p < .01$) and job satisfaction at T2 ($r = .17$, $p < .01$), but not with wage at T2 ($r = .08$, n.s.). Horizontal match in the first job at T1 was also significantly correlated with professional category at T2 ($r = .20$, $p < .01$), but not with wage at T2 ($r = .04$, n.s.) and job satisfaction at T2 ($r = .04$, n.s.).

= .10, n.s.). In the case of both job match measures at T2, both were significantly correlated with all job quality indicators at T2.

Hypothesis testing

Table 8.2 displays the results of the hierarchical multiple regression analyses carried out to estimate the relationship over time between the education-job match indicators and the job quality indicators. The regression coefficients associated with the education-job match indicators at T2 show whether change over time in the predictor variables is related to change over time in the criterion variables (Finkel, 1995).

In Hypothesis 1, we proposed a positive relationship over time between vertical match and job quality outcomes (wage, professional category, and job satisfaction). While in Hypothesis 2, we posited a positive relationship over time between horizontal match and job quality outcomes.

Focusing on wages at T2 (Table 8.2), the results obtained showed that the introduction of vertical and horizontal match at T1 in the regression equation was not significant ($\Delta R^2 = .01$, $\Delta F(2,282) = 1.01$, n.s.), whereas the introduction of vertical and horizontal match at T2 explained 7% of the variance of wage ($\Delta R^2 = .08$, $\Delta F(2,280) = 12.28$, $p < .001$). The regression coefficient associated with vertical match at T2 was statistically significant ($\beta = .30$, $p < .001$), pointing out that change in vertical match over time was related to change in wage over time. This result renders support for Hypothesis 1a. However, the regression coefficient associated with horizontal match at T2 was not statistically significant ($\beta = .01$, n.s.). This result did not support Hypothesis 2a.

Regarding professional category at T2 (Table 8.2), the results obtained showed that the introduction of vertical and horizontal match at T1 in the regression equation

accounted for 3% of variance ($\Delta R^2 = .03$, $\Delta F(2,290) = 5.20$, $p < .01$), whereas the introduction of vertical and horizontal match at T2 explained 23% of the variance of professional category ($\Delta R^2 = .23$, $\Delta F(2,288) = 56.27$, $p < .001$). The regression coefficient associated with vertical and horizontal match at T2 were statistically significant (vertical match at T2: $\beta = .44$, $p < .001$; horizontal match at T2: $\beta = .17$, $p < .001$). These results point out that change in vertical and horizontal match over time were related to change in professional category over time. These results supported Hypothesis 1b and Hypothesis 2b.

Finally, focusing on job satisfaction as the criterion variable (Table 8.2), the results obtained showed that the introduction of vertical and horizontal match at T1 in the regression equation accounted for 2% of variance ($\Delta R^2 = .02$, $\Delta F(2,290) = 3.50$, $p < .05$), whereas the introduction of vertical and horizontal match at T2 explained 15% of the variance of job satisfaction ($\Delta R^2 = .15$, $\Delta F(2,288) = 29.49$, $p < .001$). The regression coefficient associated with vertical match at T2 was statistically significant ($\beta = .36$, $p < .001$), pointing out that change in vertical match over time was related to change in job satisfaction over time. This result renders support for Hypothesis 1c. However, the regression coefficient associated with horizontal match at T2 was not statistically significant ($\beta = .12$, n.s.). This result did not support Hypothesis 2c.

In sum, the results presented above pointed out, on one hand, that changes in vertical match over time were positively related to changes over time in professional category, wage, and job satisfaction. Therefore, Hypothesis 1 was confirmed. On the other hand, change over time in horizontal match was positively related to changes over time in professional category, thereby partially supporting Hypothesis 2.

Table 8.1. Means, standard deviations, and correlations among study variables

(N = 301)	M	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
1 Gender ^a	1.68	0.47							
2 Age	26.95	3.71	-.14 *						
3 Basic Sciences ^b	0.13	0.34	-.15 *	.02					
4 Technical Studies ^b	0.05	0.21	-.26 ***	.04	-.09				
5 Health Sciences	0.15	0.36	.05	.05	-.17 **	-.09			
6 Social Sciences ^b	0.35	0.48	.04	-.10	-.29 ***	-.16 **	-.31 **		
7 Educational Sciences ^b	0.17	0.37	.13 *	.08	-.18 **	-.10	-.19 **	-.33 ***	
8 Vertical match T1	0.72	0.33	.02	.03	.02	.05	.28 ***	-.10	-.13 *
9 Horizontal match T1	2.71	1.26	.01	.03	-.01	.10	.27 ***	-.12 *	-.04
10 Hierarchical status T1	2.08	0.86	-.08	.09	.05	.11	.21 ***	-.29 ***	.02
11 Hourly salary T1	7.52	3.32	-.05	.09	-.04	.09	-.09	-.27 ***	.18 **
12 Job Satisfaction T1	7.74	2.00	.02	-.04	-.02	-.03	.16 **	-.19 **	.09
13 Vertical match T2	0.92	0.20	-.10	-.11	.01	.08	.12 *	-.11	-.03
14 Horizontal match T2	3.25	1.11	-.01	-.07	-.07	-.06	.16 **	-.13 *	.15 *
15 Hierarchical status T2	2.45	0.82	-.15 **	-.05	.08	.09	.10	-.18 **	-.06
16 Hourly salary T2	9.25	3.32	-.06	.08	-.05	.10	-.09	-.11	.06
17 Job Satisfaction T2	8.30	1.77	.17 **	-.09	-.02	-.01	.04	-.16 **	.13 *

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ^a Category of reference: female; ^b Category of reference: Humanities

Table 8.1. Means, standard deviations, and correlations among study variables (continuation)

(N = 301)	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Gender ^a									
2 Age									
3 Basic Sciences ^b									
4 Technical Studies ^b									
5 Health Sciences									
6 Social Sciences ^b									
7 Educational Sciences ^b									
8 Vertical match T1									
9 Horizontal match T1	.73 ***								
10 Hierarchical status T1	.36 ***	.35 ***							
11 Wage T1	.12 *	.09	.25 ***						
12 Job Satisfaction T1	.36 ***	.37 ***	.40 ***	.16 **					
13 Vertical match T2	.40 ***	.31 ***	.29 ***	.18 **	.27 ***				
14 Horizontal match T2	.32 ***	.34 ***	.27 ***	.18 **	.28 ***	.58 ***			
15 Hierarchical status T2	.27 ***	.20 **	.31 ***	.20 **	.12 *	.58 ***	.44 ***		
16 Wage T2	.08	.04	.14 *	.31 **	.05	.30 ***	.17 **	.32 ***	
17 Job Satisfaction T2	.17 **	.10	.14 *	.11 *	.18 **	.42 ***	.34 ***	.25 ***	.24 ***

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ^a Category of reference: female; ^b Category of reference: Humanities

Table 8.2. Multiple regression results estimating the relationship between education-job match indicators and job quality (N=301).

<i>Job quality indicators</i>	Wage T2 ^a			Professional category T2 ^a			Job Satisfaction T2 ^a			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	
<i>Step 1: Control variables</i>										
Dependent Variable T1	.26 ***	.25 ***	.21 ***	.27 ***	.21 ***	.12 **	.14 *	.10	.04	
Gender (1-male)	.04	.04	.01	.12 **	.14 **	.07	-.15 **	-.15 *	-.20 ***	
Age	.05	.05	.10	-.09 *	-.10 *	-.01	-.08	-.08	-.02	
Basic Sciences ^b	-.12	-.13	-.13	-.02	-.04	-.02	-.03	-.04	-.03	
Technical Studies ^b	.01	.01	.00	-.01	-.02	-.01	.02	.01	.01	
Health Sciences	-.15	-.17 *	-.18 *	-.02	-.06	-.07	-.02	-.05	-.06	
Social Sciences ^b	-.13	-.14	-.13	-.15 *	-.17 **	-.15 **	-.15	-.15	-.13	
Educational Sciences ^b	-.06	-.05	-.06	-.11	-.09	-.13 **	.05	.07	.04	
<i>Step 2: Education-job match T1</i>										
Vertical Match T1		.11	.00		.22 ***	.04		.21 *	.06	
Horizontal Match T1		-.04	-.06		-.04	-.07		-.10	-.12	
<i>Step 3: Education-job match T2</i>										
Vertical Match T2			.30 ***			.44 ***			.36 ***	
Horizontal Match T2			.01			.17 ***			.12	
R ²	.12 ***	.13 ***	.20 ***	.14 ***	.17 ***	.40 ***	.09 ***	.11 ***	.26 ***	
ΔR ²		.01 **	.07 ***		.03 **	.23 ***		.02 *	.15 ***	

Note. ^a: standardized regression coefficients. ^b Category of reference: Humanities * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

4. DISCUSSION

The primary goal of the present paper was to determine the role of vertical and horizontal education-job match on subsequent job quality indicators upon entering into the labour market. More precisely, the objective was to explore, during the early stages of a professional career, how changes in education-job vertical and horizontal match over time affect job quality over time.

The first finding in this paper revealed that improvements in vertical match over a four-year period positively predicts improvements in job quality in terms of wages, professional category and job satisfaction. These results are consistent with previous findings where vertical match was positively related to various job quality indicators (Allen & De Weert, 2007; Allen & Van der Velden, 2001; Erdogan & Bauer, 2009; Hartog, 2000; Wolbers, 2003).

Our second finding noted that improvements in horizontal match over four years only positively affect improvements in professional category during the same period. According to previous studies, horizontal match is positively related to wage and job satisfaction (Nordin et al., 2008; Robst, 2007b). Nevertheless, and contrary to our expectations, we only found support for this in professional category, but not in wage or job satisfaction. This could be attributed to the fact that previous studies did not consider both education-job match indicators. Studies based on a unique measure that mixed vertical and horizontal match found similar results in terms of wages and job satisfaction (Allen & De Weert, 2007; Allen & Van der Velden, 2001; Béduwé & Giret, 2011). These results might be explained by the fact that human capital acquired in one field is transferable to another without having negative effects on wages (Béduwé & Giret, 2011).

In all, our results contribute to the education-job match literature by showing the importance exerted by vertical and horizontal match in the first job on subsequent quality job. These findings are important since they shed light on the mechanisms behind obtaining better jobs in the years following graduation. Although both types of match are fundamental in obtaining a quality job, vertical match presents a stronger relationship longitudinally with all quality indicators than horizontal match. Thus, these results establish that a worker starting a career in a vertically-adjusted job is more valuable for the employer than the graduate starting in a horizontally-adjusted job, once vertical job-match is controlled.

This paper concurrently offers theoretical implications for both the dual labour market and job matching theories. First, these results are congruent with the two-segment postulates of the dual labour market theory (Doeringer & Piore, 1971). Our findings highlight the importance of obtaining a first job that is well-matched with one's studies (considered part of the core segment), because it facilitates a future continuation inside this same (core) market. In addition, the effects of this first stage of career development differ depending on the type of match. Vertical match in the first job plays a more important role in generating better benefits in future jobs than horizontal match, although it must be said that this horizontal match also increases the likelihood of obtaining a better hierarchical position in a subsequent job.

Second, our results are congruent in part with the tenets of the job matching theory (Sattinger, 1993). An important implication for this theory is that the match not only determines wages and other aspects, such as professional category and job satisfaction, but this match, longitudinally, likewise determines these aspects in subsequent jobs. Thus, our results showed that those individuals who possess a first job matched with their

educational level will, subsequently, obtain jobs offering higher positions, salaries, and job satisfaction. Individuals with a vertically-matched first job have better opportunities to accumulate (specific) human capital, thereby allowing them, in turn, to exhibit their more precise knowledge, skills, abilities and to future employers. Employers will then see these employees as capable of handling more complex jobs, with the employees reaping the aforementioned rewards. However, the role of horizontal match (which aids a worker in attaining a subsequent job of greater professional category) is less clear. Although acquired human capital related to a graduate's educational field would seem to lead to a higher professional category, this specific human capital is transferable to other fields; therefore, it appears to affect neither wages nor job satisfaction as Bédoué and Giret (2011) commented. Thus, not all types of matches bear an equivalent influence on productivity and the career reward system (particularly wages and employee job satisfaction).

Some practical implications can likewise be derived from our findings. First, with regard to graduates newly entering the labour market, labour orientation programs should provide early career guidance to assist students in having realistic labour market aspirations and making informed choices about learning pathways, skills development, and careers. An additional practical implication relates to the efficient use of the active population's human capital via human resources policies. In today's society, the promotion of human capital and higher education is an important policy to accelerate the renewal of a productive system in order to make it more knowledge-intensive. Moreover, the mobility of professionals towards the regions where there is greater demand for qualified professionals is also desirable. It is also important for firms to adjust their human resources practices to optimize the use of knowledge and skills available among its employees. A final practical implication applies to young graduates who find neither

vertically nor horizontally matched jobs: they might consider the challenge of entrepreneurship to develop economic activities that could produce higher returns on their investment in education.

Our study presents some limitations. First, the use of a pair of single-item measures (one for overall job satisfaction and another for horizontal match) could have affected the content validity and reliability of these measures. Second, our results could have been affected by singularities inherent in the Spanish labour market, where it is easier to find a horizontally matched job than a vertically matched one. Nevertheless, this limitation, represents an additional opportunity to better understand the effects of education-job match in a labour market context with high rates of overqualification, a trend that is increasing in the USA and Europe (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011).

In future studies, we recommend the use of multi-item measures for job satisfaction and horizontal match. In addition, future research should employ other education-job match indicators (such as skill match or additional objective measures) and other job quality indicators (such as contract type). Furthermore, we also encourage similar studies to be carried out in other countries so as to discern differences or neutralize the labour market effect.

In sum, this paper demonstrates that vertical match plays a more important role at the beginning of career development than horizontal match, and it can be understood as a “stepping stone” to achieving job quality. Future studies will have to determine if this is the case for other relevant job quality and career outcomes.

CAPÍTULO IX. DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES



En los capítulos anteriores se ha discutido con detalle los resultados obtenidos en cada estudio. En este capítulo, se integran los resultados obtenidos en el marco de la presente tesis en función de los objetivos propuestos, y se analizan y discuten, indicando también las principales conclusiones que se derivan de todo ello.

El objetivo principal de la presente tesis se centra en aumentar el conocimiento sobre los antecedentes de la calidad del empleo, así como el análisis del rol que ejerce la relación entre trabajo y estudios en la evolución de la calidad del empleo a través del tiempo. Este objetivo se concretó en dos objetivos más específicos. Por una parte, se analizó la dedicación al trabajo durante los estudios y la empleabilidad como antecedentes de la calidad del empleo. Y, por otro, se analizó el papel que ejerce el ajuste entre estudios y trabajo al inicio de la carrera profesional mediante el estudio longitudinal de sus antecedentes y consecuencias. A continuación, se sintetizan los principales resultados obtenidos respecto a cada uno de los temas.

1. ANTECEDENTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El primer objetivo de la presente tesis, centrado en el análisis de los antecedentes de la calidad del empleo, fue abordado en los dos primeros estudios. En el primer estudio, se analizó la influencia que ejerce la dedicación al trabajo durante los dos últimos años de carrera y la relación existente entre ese trabajo y los estudios como antecedentes de la calidad. En el segundo estudio, se analizaron las dimensiones que propone Fugate et al. (2004) en su modelo de empleabilidad psicosocial (capital humano y social, identidad de carrera y adaptabilidad personal) y la empleabilidad percibida como antecedentes de la calidad del empleo.

Los resultados del primer estudio muestran que la dedicación exclusiva a los estudios predice la obtención de empleos posteriores a la titulación ajustados vertical y

horizontalmente. Este resultado contradice en parte los resultados obtenidos en estudios previos en los que se mostraba que compaginar estudios y trabajo aportaba un valor añadido a los estudiantes que es valorado positivamente por los empleadores (Billet y Ovens, 2007; Feinstein et al., 2007; Giret y Béduwé, 2004). En este caso, consideramos que el tipo de trabajo que desempeñan los titulados durante los estudios puede ayudar a explicar nuestro resultado. En general, estos trabajos se caracterizan por estar poco relacionados con la titulación y requieren un nivel de estudios bajo (Robotham, 2009; Swanson et al., 2006), no permitiendo la práctica y el desarrollo de habilidades que se van adquiriendo durante los estudios (Oakey, Doyle, y Smith, 2000). Además, el hecho de trabajar durante los estudios muchas veces interfiere en el desempeño educativo de los titulados universitarios (Curtis, 2007; Lens et al., 2005; Quirk et al., 2001).

Por otro lado, considerando únicamente a los titulados que compaginaron trabajo y estudios, los resultados muestran que la relación entre el trabajo y los estudios modula la relación entre la dedicación al trabajo y algunos indicadores de calidad (ajuste horizontal y satisfacción laboral). Esta modulación indica que la relación entre el trabajo y los estudios amortigua el efecto negativo de la dedicación al trabajo durante los estudios en la obtención de empleos de calidad. En concreto, se observa que los estudiantes universitarios que trabajan en trabajos relacionados con su titulación posteriormente obtienen empleos más ajustados horizontalmente y están más satisfechos con sus empleos que los que tenían empleos poco relacionados con su titulación. Este resultado es coherente con los resultados obtenidos en otros estudios que muestran las ventajas de compaginar los estudios con trabajos relacionados (Curtis, 2007; Robert y Saar, 2012; Tam y Morrison, 2005). Además, también se observa cómo los estudiantes que dedican más horas a empleos poco relacionados con su titulación obtienen posteriormente trabajos menos ajustados horizontalmente y están más insatisfechos que los que dedicaban menos

tiempo. Esto va en línea con lo expuesto anteriormente, mostrando como una mayor dedicación al trabajo en empleos poco relacionados dificulta e interfiere en el desempeño educativo.

En el segundo estudio los resultados muestran que la empleabilidad percibida se relaciona de forma positiva con los cinco indicadores de calidad. Este resultado está en consonancia con los resultados obtenidos en otras investigaciones (Berntson y Marklund, 2007; Forrier y Sels, 2003a; Gamboa et al., 2009). Estos resultados también indican que la inversión en capital humano supone uno de los aspectos más importantes para el desarrollo de la empleabilidad percibida, tal y como establecen otros estudios (Bernston et al., 2006; Wittekind et al., 2010). En nuestro caso, los indicadores de capital humano que influyen de manera positiva en la empleabilidad percibida son la realización de cursos de doctorado y la realización de cursos de reciclaje. Otro aspecto que también influye de manera positiva en la empleabilidad percibida es la autoeficacia generalizada. En este caso, nuestros resultados son acordes con los obtenidos en estudios previos (Knight y Yorke, 2004). Por otro lado, los resultados muestran que la empleabilidad percibida media parcialmente la relación entre la realización de cursos de doctorado y algunos indicadores de la calidad (como el salario, el ajuste vertical y el ajuste horizontal). Asimismo ésta también media completamente la relación entre la realización de cursos de reciclaje y todos los indicadores de calidad del empleo, y entre la autoeficacia generalizada y los indicadores de calidad. A parte, los resultados también muestran que el capital social y la identidad de carrera predicen de manera positiva el ajuste vertical y horizontal.

Tal y como establecen De Cuyper et al. (2012) la utilización simultánea de diferentes operacionalizaciones de la empleabilidad resulta de gran utilidad en la

predicción de diferentes resultados laborales. De esta manera, nuestros resultados ponen de manifiesto que algunas dimensiones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004) como la identidad de carrera y el capital social facilitan la obtención de empleos ajustados vertical y horizontalmente. Mientras que otras dimensiones como el capital humano y la adaptabilidad personal influyen positivamente sobre la empleabilidad percibida y ésta favorece la obtención de empleos de calidad. Por tanto, estos resultados permiten comprender mejor la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo destacando el papel que ejerce la empleabilidad percibida como mediador.

2. EL PAPEL DEL AJUSTE ENTRE TRABAJO Y ESTUDIOS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

El segundo objetivo de la tesis hace referencia al análisis de los antecedentes y consecuencias del ajuste entre estudios y trabajo al inicio de la carrera profesional. Para ello, por un lado hemos analizado cómo el cambio a través del tiempo en la inversión de capital humano, perseverancia y autoeficacia generalizada influye en el cambio del ajuste vertical y horizontal. Por otro lado, hemos analizado cómo el cambio en el ajuste entre estudios y trabajo a través del tiempo influye en el cambio en algunos indicadores de calidad del empleo como el salario, la categoría profesional, y la satisfacción laboral.

En el tercer estudio los resultados muestran que la realización de cursos de reciclaje en los años posteriores a la obtención de la titulación influye positivamente en el cambio del ajuste vertical y horizontal seis años después de obtener la titulación. Este resultado va en la línea del resultado obtenido por Quintini (2011) en el que mediante un diseño transversal muestran la importancia que tienen este tipo de cursos para adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Además, el cambio en la perseverancia a lo largo de esos años también predice positivamente la mejora en el ajuste de los empleos. Estos

resultados contribuyen a la literatura del ajuste mostrando cómo la inversión en capital humano mediante cursos de reciclaje facilita la obtención de empleos más ajustados vertical y horizontalmente a través del tiempo. A su vez, también contribuyen mostrando cómo la perseverancia constituye un factor personal clave para la obtención de empleos ajustados en el desarrollo temprano de la carrera profesional.

Además de los datos obtenidos en el estudio 3, en los estudios previos (1 y 2) los resultados también arrojaron información sobre los antecedentes del ajuste. Por un lado, en el estudio 1 se muestra como la dedicación al trabajo durante los estudios no favorece la obtención de empleos ajustados tanto vertical como horizontalmente. En este estudio también se pone de manifiesto que los titulados que compaginaban sus estudios con trabajos relacionados con su titulación obtenían trabajos con un mayor ajuste horizontal que los que tenían trabajos poco relacionados con la titulación. Por otro lado, los resultados obtenidos en el estudio 2 también muestran que la empleabilidad percibida, el capital social, la identidad de carrera y la realización de cursos de doctorado influyen de manera directa y positiva en el ajuste vertical y horizontal. Por tanto, aparte de los factores sociodemográficos, organizacionales y de educación que la literatura relaciona con la obtención de trabajos ajustados al nivel y contenido de los estudios (p. e. Boudarbat y Chernoff, 2010; McKee-Ryan y Harvey, 2011; Wolbers, 2003), nuestros resultados muestran que otros factores relacionados con la empleabilidad como la empleabilidad percibida, la identidad de carrera, el capital social, y características personales como la perseverancia, también influyen de manera positiva en la obtención de empleos ajustados a los estudios.

Por último, los resultados obtenidos en el cuarto estudio muestran que el cambio en el ajuste vertical entre los dos y los seis años posteriores a la obtención de la titulación

predice positivamente el cambio en salario, categoría profesional, y satisfacción laboral en un empleo posterior durante esos primeros años de carrera profesional. Esto es congruente con los resultados obtenidos en otros estudios con diseños transversales (Allen y De Weert, 2007; Erdogan y Bauer, 2009; Nordin et al., 2008). Asimismo, el cambio en el ajuste horizontal sólo predice positivamente el cambio en la categoría profesional de un empleo posterior. Este resultado va en línea con los resultados obtenidos por Robst (2007b) con un diseño transversal. Por tanto, nuestros resultados contribuyen a la literatura sobre las consecuencias del ajuste demostrando que estos efectos también se dan a través del tiempo.

En general, estos resultados indican la importancia que tiene la obtención de empleos ajustados a los estudios al inicio de la carrera profesional para obtener un buen desarrollo profesional posterior en términos de calidad del empleo. Además, ponen de manifiesto que el ajuste vertical tiene una mayor influencia en la consecución de empleos posteriores de mayor calidad que el ajuste horizontal, ya que el ajuste vertical facilita la obtención de empleos posteriores con mayores salarios, categoría profesional y satisfacción laboral, mientras que el ajuste horizontal solo facilita la obtención de empleos con mayor categoría profesional.

3. IMPLICACIONES TEÓRICAS

3.1. Apoyo a la teoría del capital humano

Los resultados obtenidos son consistentes con los postulados de la teoría del capital humano (Becker, 1964). En general, estos resultados indican que la inversión en educación resulta ventajosa a la hora de obtener mayores empleos de mayor calidad. Sin embargo, se observan algunas especificaciones que contribuyen a matizar esta teoría.

En primer lugar, los resultados obtenidos en el primer estudio indican que la inversión en capital humano por parte de los estudiantes que compaginan los estudios con trabajo no resulta ventajosa en comparación con los que se dedican exclusivamente a estudiar. Aunque no se observan diferencias en el salario, la categoría profesional y la satisfacción laboral, los resultados indican que la dedicación exclusiva a los estudios reporta un mayor beneficio en términos de ajuste vertical y horizontal. Esto pone de manifiesto que la adquisición de capital humano general, obtenido mediante los estudios, reporta mayores beneficios a la hora de encontrar un empleo posterior que la adquisición de capital humano específico obtenido mediante el trabajo durante los estudios.

Para los estudiantes que tienen un trabajo durante sus estudios, los resultados muestran que la alta relación entre ese trabajo y los estudios reporta mayores beneficios a la hora de obtener un empleo de calidad posterior a la titulación. En este caso, la obtención de capital humano específico (obtenido en el trabajo) relacionado con el capital humano general (obtenido mediante la titulación universitaria) durante los estudios aporta mayores beneficios que cuando estos dos tipos de inversión no están relacionados. Por tanto, estos resultados contribuyen a dicha teoría mostrando que la forma y el tipo de adquisición de capital humano también influyen en la obtención de beneficios monetarios y no monetarios.

En segundo lugar, los resultados obtenidos en el segundo estudio muestran la importancia que tiene la inversión en capital humano en el desarrollo de la empleabilidad percibida (Bertson et al., 2006; Fugate et al., 2004). En este caso, se observa como la continuación con la formación general mediante cursos de doctorado y cursos de reciclaje mejora la percepción de empleabilidad que, a su vez, favorece la obtención de empleos de calidad, reportando beneficios monetarios y no monetarios (Vila, 2005). Además,

nuestros resultados también muestran como la inversión en la realización de cursos de doctorado aporta beneficios a largo plazo en determinados indicadores de la calidad como el salario y el ajuste horizontal.

En tercer lugar, la inversión en capital humano mediante la realización de cursos de reciclaje también tiene un impacto positivo sobre la evolución de la calidad del empleo entendida como ajuste entre estudios y trabajo (Grayson, 2004). Sin embargo, el desarrollo del capital humano mediante otro tipo de formación como la realización de cursos de master y/o doctorado no ejerce ninguna influencia sobre el tipo de ajuste cuatro años después.

En resumen, se observa que la inversión en capital humano favorece a la obtención de empleos de calidad mediante diversos mecanismos como la dedicación completa a los estudios y el desarrollo de la empleabilidad percibida. Sin embargo, no incide en todos los indicadores de calidad por igual, siendo en los indicadores de ajuste entre estudios y trabajo donde ejerce una mayor influencia. También cabe señalar que la influencia del capital humano sobre la calidad del empleo y el tipo de inversión en capital humano mediante la formación varía con el tiempo. A medio plazo (cuatro años) son los cursos de reciclaje los que tienen una mayor influencia sobre el ajuste del empleo con los estudios. Mientras que a largo plazo (diez años), es la realización de cursos de doctorado el tipo de formación que influye de manera positiva sobre el salario y la relación entre el trabajo y los estudios.

3.2. Apoyo a la teoría del ajuste

En relación con el postulado de la teoría de ajuste laboral (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993), que establece que la calidad del ajuste es la que determina el nivel de productividad y por tanto el nivel de ganancias de un trabajo, los resultados muestran que

la calidad del empleo depende en gran medida del ajuste entre el nivel de estudios que posee la persona y el requerido por el puesto. En el estudio 4 se establece que el ajuste vertical influye, a nivel longitudinal, sobre el nivel salarial de las personas, la categoría profesional, y la satisfacción laboral. Estos resultados demuestran que no solo la inversión en educación proporciona determinados beneficios a largo plazo, sino que las características del puesto de trabajo también influyen en la obtención de beneficios monetarios y no monetarios (Sattinger, 1993). Por un lado, nuestros resultados contribuyen a esta teoría mostrando que no todos los tipos de ajuste facilitan la obtención de los mismos beneficios. En este caso, la obtención de un primer empleo ajustado al nivel de estudios conlleva una serie de beneficios monetarios y no monetarios a medio plazo (cuatro años). Mientras que, obtener un primer empleo relacionado con el contenido de la titulación tan solo conlleva la obtención de una mayor categoría profesional. Por tanto, el ajuste vertical conlleva la obtención de más beneficios que el ajuste horizontal. Por otro lado, también se demuestra que la obtención de esos beneficios se produce a través del tiempo en los primeros años de la carrera profesional. Por tanto, no sólo las características del empleo influyen en los beneficios otorgados en ese empleo, sino que además influyen en los beneficios de empleos posteriores.

1.1. Apoyo a la teoría del mercado dual

La teoría del mercado dual (Doeringer y Piore, 1971) asume que el mercado laboral se divide en dos segmentos: primario y secundario. El segmento o sector primario se caracteriza por trabajos con altos salarios, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso y estabilidad laboral, mientras que el secundario se caracteriza por empleos de baja cualificación y precarios. De acuerdo con esta teoría la movilidad de un segmento a otro es limitada, indicando que aquellas personas que tienen empleos de menor calidad

(sector secundario) tienen más probabilidades de quedar “atrapados” en ese tipo de empleos. Los resultados de la presente tesis muestran apoyo a esta teoría, ya que se pone de manifiesto que la entrada al mercado laboral mediante trabajos ajustados al nivel de estudios predice de manera positiva la obtención de posteriores empleos de calidad en términos de salario, categoría profesional y satisfacción laboral. Además, los resultados indican, tal y como afirman diversos estudios (Berntson et al., 2006; De Cuyper et al., 2008; Peiró et al., 2012), que aquellas personas que son más empleables tienen más facilidad para obtener empleos del mercado laboral primario. Esto se debe a que los empleadores suelen ofrecer mejores empleos a los trabajadores valiosos para retenerlos, al tener éstos más probabilidades de encontrar un empleo alternativo en el caso de que las condiciones de trabajo les sean insatisfactorias. Un resultado novedoso que cabe resaltar es el que pone de manifiesto que la perseverancia, la identidad de carrera y el capital social facilitan la obtención de empleos en el mercado laboral primario.

En general, nuestros resultados muestran apoyo a las teorías anteriormente citadas. En este caso, observamos que no existe una teoría que predomine sobre otra a la hora de estudiar la transición al mercado laboral de los titulados universitarios. En este sentido, es importante señalar que la teoría del ajuste (Sattinger, 1993) deriva de los postulados de la teoría del capital humano (Becker, 1964) en combinación con la teoría de las colas (Thurow, 1975).

4. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

A nivel práctico también se derivan varias implicaciones de interés que cabe agrupar en dos temáticas: implicaciones relevantes para las actuaciones de los servicios de orientación laboral y profesional de las Universidades, y las implicaciones relevantes para la gestión de los recursos humanos en la empresa.

Por lo que se refiere a las actuaciones relevantes para la Universidad, los resultados establecen que la transición al mercado laboral de los titulados universitarios y la obtención de empleos de calidad va más allá de la obtención de un título universitario (Tomlison, 2008) y destacan el papel de varios factores relacionados con la empleabilidad tales como el capital humano, la autoeficacia generalizada, la identidad de carrera y el capital social. Consideramos que los servicios de orientación y asesoramiento de las universidades deben desarrollar programas que faciliten la empleabilidad de los egresados y mejorar sus probabilidades de acceder a empleos de calidad. En primer lugar, esos programas han de tener en cuenta la importancia que tiene la continuación de los estudios y el mantenimiento de conocimientos actualizados para tener una mejor adaptación a las exigencias del mercado laboral (Quintini, 2011). En segundo lugar, deben fomentar la dedicación a los estudios a tiempo completo, aunque en aquellos casos en que esto no fuera posible, sería recomendable que la dedicación al trabajo sea menor que la de los estudios, mediante la realización de trabajos relacionados con la titulación (Robert y Saar, 2012; Robotham, 2009, 2012). En tercer lugar, este tipo de programas debería promover el desarrollo de competencias y habilidades que incrementen la empleabilidad de los titulados (Rothwell et al., 2009). En cuarto lugar, es importante que los servicios de orientación laboral de la Universidad proporcionen información detallada y útil sobre los costes y beneficios que tiene continuar la formación posterior a la obtención de la titulación (Robst, 2007b; Wolbers, 2003). Además, el aporte de información sobre el mercado laboral también va a permitir a los egresados que puedan desarrollar un plan personal de carrera que les permita hacer inversiones en capital humano más eficientes, así como ampliar su red de contactos, o identificar mejor las oportunidades del mercado laboral. A su vez, esta información también les va a permitir clarificar mejor quiénes son y qué quieren ser a nivel laboral (Fugate et al., 2004).

Por último, en relación con las implicaciones para la gestión de los recursos humanos en la empresa, destacamos la importancia que tiene el ajuste entre la persona y el puesto para las empresas. Los titulados ajustados a sus empleos perciben mayores salarios que los que están desajustados, y teniendo en cuenta que este tipo de titulados además se encuentran más satisfechos en su trabajo, la intención al abandono será menor (Edwards y Cable, 2009). Además, el ajuste entre las características del individuo y las demandas del puesto conlleva que la organización realice una menor inversión en formación de sus trabajadores (García-Espejo, 1998). Por otra parte el ajuste también permite a los titulados poner en práctica los conocimientos y las habilidades adquiridas en la titulación, lo que les hace ser más productivos. De esta manera, todos estos efectos repercuten en los beneficios de la empresa en términos económicos. Por tanto, consideramos importante que a la hora de seleccionar titulados universitarios se tenga en consideración las ventajas que tiene el ajuste frente a la selección de candidatos que posean un mayor nivel educativo o diferente al requerido por el puesto.

5. LIMITACIONES

En general, los estudios que componen la presente tesis presentan una serie de limitaciones que hemos ido señalando en la discusión de cada uno de ellos. Aquí las resumimos con el fin de acotar mejor el alcance de los resultados y realizar propuestas que convendría tomar en cuenta en futuras investigaciones

En primer lugar, los cuatro estudios se basan en el uso de medidas de autoinforme. Este tipo de medidas determinan en parte el alcance de los resultados obtenidos y plantean el problema de la varianza del método común. Este problema implica que la relación entre las variables analizadas en cada uno de los estudios pueda estar sobreestimada debido al método de medición utilizado, y por tanto, los resultados se podrían deberse más a la

varianza atribuible al método de medición que a las variables analizadas. No obstante, la utilización de diseños longitudinales contrarrestan esta limitación (Estudios 2, 3 y 4) y minimiza la influencia de la varianza del método común (Podsakoff et al., 2003; Spector, 1992).

En segundo lugar, el diseño transversal del estudio 1 impide la realización de inferencias sobre la relación de causalidad entre la dedicación al trabajo y los indicadores de calidad del empleo. Además, tampoco podemos establecer relaciones causales entre las variables consideradas en los otros estudios de esta tesis debido a la naturaleza no experimental de los estudios. Sin embargo, el uso de diseños longitudinales con datos de panel en los estudios 2, 3 y 4 nos ha permitido una mejor aproximación a las relaciones de casualidad estudiadas que la que hubiéramos obtenido con diseños transversales (Finkel, 1995).

En tercer lugar, la duración del lapso temporal entre Tiempo 1, Tiempo 2 y Tiempo 3 en los estudios longitudinales se estableció atendiendo a razones prácticas, no teóricas, lo que puede provocar que las relaciones entre las variables se hayan sub- o sobre-estimado (Mitchell y James, 2001). Sin embargo, el estudio de la inserción laboral a los dos, seis y diez años desde la graduación nos permite tener una buena aproximación al desarrollo temprano de la carrera profesional.

En cuarto lugar, el contexto socio-económico en el que se han realizado las recogidas de datos también puede determinar el alcance de los resultados. El mercado laboral español ha cambiado mucho desde que se realizó la primera medición. En 2004-2005 (tiempo 1) el contexto socioeconómico se caracterizaba por la expansión económica en España. Posteriormente, en 2008-2009 (tiempo 2) la situación económico-laboral se caracterizó por el inicio de la crisis económica. Y en 2012-2013 (tiempo 3) el país estaba

inmerso en plena crisis económica, con altas tasas de desempleo sobre todo en el segmento más joven de la población activa.

En quinto lugar, la utilización de medidas mono-ítem, como las utilizadas para medir el ajuste horizontal o la satisfacción laboral, también supone una limitación ya que estas medidas cubren un número de potenciales indicadores muy restringido. De todos modos, Wanous, Reichers, y Hudy (1997) mostraron que el uso de una medidas mono-ítem para medir la satisfacción laboral también puede ser adecuado. Estos autores demostraron que la satisfacción laboral medida con un solo ítem presenta relaciones similares con criterios que las medidas multiítem basadas en las diferentes facetas de la satisfacción laboral.

Por último, consideramos que las medidas de capital social e identidad de carrera también suponen una limitación para el estudio 2. En ambos casos, las medidas utilizadas para medir estos conceptos se basaron en medidas “proxy”, es decir, medidas que suponen una aproximación a la medición del fenómeno a estudiar. Aunque ambas medidas arrojan resultados significativos en relación con la calidad del empleo, sería conveniente la utilización de escalas multi-ítem para medir el capital social y la identidad de carrera.

6. CONSIDERACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

En este apartado planteamos varios aspectos que consideramos se deberían tener en cuenta en futuras investigaciones.

En primer lugar, dados los cambios ocurridos en el mercado laboral en los últimos años, convendría investigar la influencia que ejerce el contexto socio-económico (p.e., la crisis económica) en la transición al mercado laboral de los titulados. En este caso, sería importante analizar como este contexto afecta a diversos indicadores de la calidad del

empleo como el salario, el ajuste vertical o la satisfacción laboral de los titulados en los primeros años del desarrollo de su carrera. Además, también sería interesante poner a prueba los estudios en un mercado laboral diferente al español.

En segundo lugar, los antecedentes utilizados en la presente tesis se basan en aspectos personales. Sin embargo hay estudios que han mostrado que las características de la empresa también influyen en los indicadores de calidad, en los cuales se observa como el tamaño de la empresa o el sector afecta a la adquisición de capital humano específico (Alpin et al., 1998; Wolbers, 2003). Este hecho ayuda a comprender en parte por qué los porcentajes de varianza explicada de la calidad del empleo obtenidos en los estudios son moderados. Por tanto, consideramos que futuros estudios tengan en cuenta aspectos relacionados con las empresas (p.e. tamaño de empresa, sector, etc.).

En tercer lugar, diversos estudios han mostrado que el ajuste educativo (vertical y horizontal) y el ajuste de entre las competencias requeridas por el puesto y las que posee la persona están relacionados significativamente (Allen y De Weert, 2007; Allen y van der Velden, 2001). Por tanto, consideramos que futuros estudios deberán tener en cuenta a parte del ajuste vertical y horizontal, el ajuste de competencias, ya que permitiría obtener información más detallada de los antecedentes y las consecuencias del ajuste entre la persona y el puesto.

En cuarto lugar, otro aspecto que consideramos importante es la influencia que ejerce la titulación a la hora de obtener un empleo de calidad. Tal y como muestran diversos estudios, la inserción laboral de los titulados depende en gran medida de la titulación obtenida (Dolton y Silles, 2002; Wolbers, 2003). En este caso, consideramos que el análisis de los antecedentes de la calidad para cada una de las titulaciones puede aportar información más detallada y útil a los servicios de orientación de la universidad.

Por último, dada la importancia que tiene la utilización de indicadores objetivos y subjetivos en la calidad del empleo, consideramos que futuras investigaciones deberían tener en cuenta el uso de más indicadores objetivos y subjetivos, como el ajuste de competencias (McKee-Ryan y Harvey, 2011), la flexibilidad laboral (Tilly, 1997) o la seguridad laboral (Tangian, 2007) entre otros.

7. CONCLUSIONES

A lo largo de la presente tesis hemos ido señalando diversas conclusiones que se han ido derivando de los resultados obtenidos en los estudios realizados. Aquí vamos a sintetizar las más relevantes:

1. En comparación con los estudiantes universitarios que compaginan trabajo y estudios, estudiar a tiempo completo durante los últimos años de carrera supone una buena estrategia para la obtención de empleos de calidad posteriores a la titulación con un mejor ajuste vertical y horizontal. Este resultado supone un apoyo para la teoría del capital humano (Becker, 1964) al mostrar que, durante los estudios universitarios, la inversión en capital humano general mediante la dedicación a tiempo completo a los estudios reporta mayores beneficios que una inversión simultánea en capital humano general y específico.
2. En el caso de los estudiantes que compaginan estudios y trabajo, la relación entre trabajo y estudios durante los últimos años de carrera tiene una influencia positiva en la obtención de empleos de calidad una vez finalizados los estudios. Los estudiantes que tienen una dedicación parcial o completa al trabajo en empleos relacionados con su titulación, una vez finalizados sus estudios obtienen empleos de mayor calidad, entendida como ajuste horizontal y satisfacción laboral. Además, los resultados muestran como la escasa relación entre el trabajo y los estudios durante la carrera impacta de manera más negativa en los estudiantes con

una mayor dedicación al trabajo. Este resultado, contribuye a la teoría del capital humano al mostrar que la combinación entre capital humano general y específico reporta más beneficios cuando ambos están relacionados.

3. La empleabilidad percibida de los titulados universitarios ha mostrado ser un antecedente relevante de la obtención de empleos de calidad. Nuestros resultados han destacado la importancia de la empleabilidad en la obtención de empleos de mayor calidad, y contribuyen a la literatura sobre esta cuestión demostrando que la empleabilidad facilita la obtención de un mejor empleo y el mantenimiento de empleos con esas características.
4. El desarrollo de las características personales, como la autoeficacia generalizada y la inversión en capital humano, favorecen la percepción de empleabilidad de los titulados universitarios. Además, ésta actúa como mediador entre estos factores personales y la calidad del empleo. Así, estos resultados contribuyen de manera práctica indicando que el desarrollo de la autoeficacia generalizada y el fomento de la continuación de los estudios por parte de las Universidades favorecerá la empleabilidad y con ella la obtención de empleos de calidad.
5. La continuación de la formación mediante la realización de cursos de doctorado y de reciclaje, así como la mejora en la perseverancia durante los seis años posteriores a la obtención de la titulación favorece la obtención de empleos ajustados a los estudios. La determinación en este estudio del papel significativo de la perseverancia como determinante del ajuste supone una contribución importante, ya que la mayoría de los estudios relacionados con los antecedentes del ajuste se centran en el estudio de la inversión en capital humano y no han prestado atención a este tipo de características personales. A nivel práctico, las Universidades, a parte de la continuación de los estudios, también deberán de

fomentar el desarrollo de la perseverancia por parte de los titulados como aspecto clave para la obtención de empleos de mayor calidad.

6. El cambio en el ajuste entre estudios y trabajo al inicio de la carrera profesional incide de manera diferente en la obtención de empleos de calidad posteriores. Por un lado, la mejora del ajuste vertical a través del tiempo favorece la obtención de empleos con mayores salarios, categoría profesional y satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Por otro lado, el cambio del ajuste horizontal en este periodo de tiempo sólo facilita la obtención de una categoría profesional mayor. Esto demuestra la importancia que tiene el ajuste vertical en comparación con el horizontal a la hora de entender los beneficios que ambos reportan a lo largo del tiempo. Además estos resultados ponen de manifiesto la aplicabilidad que tiene la teoría del ajuste (Jovanovic, 1979; Sattinger, 1993) a nivel longitudinal, ya que se demuestra como el ajuste influye de manera positiva sobre otros indicadores de calidad a través del tiempo.



- Abele, A. E., y Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Agut, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2009). The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young Spanish employees. *Journal of Career Development*, 36(2), 159–182.
- Aiken, L.S. y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labour market: overeducation? *Journal of Human Resources*, 28(2), 259–278.
- Alba-Ramírez, A. y Blázquez, M. (2004). Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain. In F. Büchel, A. De Grip, y A. Mertens (Eds.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Allen, J. y De Weert, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59–73.
- Allen, J. y Velden, R. Van Der. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 3, 434–452.
- Alpin, C., Shackleton, J. R., y Walsh, S. (1998). Over- and undereducation in the UK graduate labour market. *Studies in Higher Education*, 23(1), 17 — 34.

- Andersson, H. y Bergman, L. R. (2011). The role of task persistence in young adolescence for successful educational and occupational attainment in middle adulthood. *Developmental psychology*, 47(4), 950–960.
- Ariño, A., Hernández, M., Llopis, R., Navarro, B. y Tejerina, B. (2008). *El oficio de estudiar en la Universidad: compromisos flexibles*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Arrow, K.J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Arthur, M.B., Inkson, K. y Pringle, J.K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: SAGE.
- Ashford, S. J., y Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. En G. R. Ferris y K.M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 8, pp. 1– 39). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ashford, S., George, E., y Blatt, R.R. (2007). Old assumptions about new work: The opportunities and challenges of research on non-standard employment. En J.P. Walsh y A. Brief, (Eds.), *The Academy of Management Annals*, (pp. 65-117). Mahwah, NH: Lawrence Erlbaum.
- Ashforth, B.E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38, 8-4.
- Barke, M., Braidford, P., Houston, M., Hunt, A., Lincoln, I., Morphet, C., Stone, I. y Walker, A. (2000). Students in the labour market: nature, extent and implications of term-time employment among university of Northumbria undergraduates. Research Report Number 215, Department for Education and Employment, London.
- Baron, R.A. y Shane, S.A. (2004). *Entrepreneurship: A Process Perspective*. USA: Thomson South Western.
- Baruch, Y., y Bozionelos, N. (2011). Career Issues. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 67-113). Washington: American Psychological Assn.
- Bashshur, M.R., Hernández, A., & Peiró, J. M. (2011). The Impact of Underemployment on Individual and Team Performance. En D. Maynard y D. Feldman (Eds.). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (pp. 187 – 214). Springer Publishing, New York.
- Bateman, T. y Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Battu, H., Belfield, C., y Sloane, P. (1999). Overeducation among graduates: A cohort view. *Education Economics*, 7, 21- 38
- Bauer, T. (2002). Educational mismatch and wages: A panel analysis. *Economics of Education Review*, 21(3), 221 – 229.

- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Béduwé, C. y Giret, J.F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78 (1), 68-79.
- Berntson, E. (2008). *Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being*, Psykologiska Institutionen, Stockholm.
- Berntson, E. y Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21 (3), 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223-244.
- Betti, G., D'Agostino, A. y Neri, L. (2010). Educational mismatch of graduates: a multidimensional and fuzzy indicator. *Social Indicators Research*, 103, 465-480.
- Billett, S., y Ovens, C. (2007). Learning about work, working life and post-school options: Guiding students' reflections on paid part-time work. *Journal of Education and Work*, 20(2), 75-90.
- Bills, D.B. y Brown, D.K. (2011). New directions in educational credentialism. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 1-4.
- Blanco, J. M. (1997). Comentarios acerca del desajuste educativo en España. *Papeles de Economía Española*, 72, 275-290.

- Boudarbat, B. y Chernoff, V. (2010). *The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates*, IZA Discussion Paper, No. 4513, Bonn.
- Broomfield, C. (1993). The importance of mature, part-time students to higher education in the UK. *Higher Education*, 25, 189-205
- Brown, P., Hesketh, A., y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Brush, C.G., Greene, P.G., & Hart, M.M. (2001). From initial idea to unique advantage: the entrepreneurial challenge of constructing a resource base. *Academy of Management Executive*, 15 (1), 64-80.
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany – the firms ‘viewpoint’. *Economics of Education Review*, 21(3), 263–275.
- Büchel, F. y Mertens, A. (2000). *Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility*, IZA Discussion Paper, No. 195, Institute for the Study of Labour Economics (IZA). Bonn.
- Bukodi, E., Ebralidze, E., Schmelzer, P., y Relikowski, I. (2006). *Increasing flexibility at labour market entry and in the early career: A new conceptual framework for the FlexCARRER*, flexCareer Working Paper, No. 6, Bamberg: University of Bamberg.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. y Agloni, N. (2013). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-478.

- Burke, R. J. (1997). Correlates of under-employment among recent business school graduates. *International Journal of Manpower*, 18(7), 627 - 635
- Callender, C., y Feldman, R. (2009). *Part-time undergraduates in higher education : a literature review*. Prepared for HECSU to inform Futuretrack: Part-time students. Birkbeck. (pp. 1–30). University of London.
- Card, D. (1999). The Causal Effect on Education on Earnings. En O. Ashenfelter y D. Card (eds), *Handbook of Labour Economics* (Vol. III). Amsterdam: Elsevier Science B.V.
- Casquero, I. (2006). El proceso de inserción laboral: aspectos teóricos. En Analistas Económicos de Andalucía: *Transición del Sistema Educativo al Mercado Laboral en España: Especial referencia a la Formación Profesional* (pp. 23-56). Fundación Unicaja
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. En G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1 – 42). Stamford, CT: JAI Press.
- Chen, G., Gully, S. M., y Eden, D. (2001). Validation of a new General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189–217.
- Clark, A. E. (2004). *What makes a good job? Evidence from OECD countries*. Working paper, 2004-28. París: DELTA.

- Clark, A. E., y Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61, 359–381.
- Clark, A.E. (2005). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations* 43(3), 377–400.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., y Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohn, E. y Addison, J. (1998). The Economic Returns to Lifelong Learning in OECD Countries. *Education Economics*, 6(3), 253 – 307.
- Cohn, E. y Ng, Y.C. (2000). Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review*, 19(2), 159-168.
- Comisión Europea. (2001). *Employment and social policies: a framework for investing in quality*. Communication from the European Commission. Brussels.
- Comisión Europea. (2003). *Improving quality in work: A review of recent progress*. Communication from the Commission to the Council. Luxembourg: COM, 728.
- Confederación Europea de Sindicatos. (2011). *The Athens Manifesto*. Brussels: ETUC.
- Craig, C. C. (1936). On the frequency function of xy . *Annals of Mathematical Statistics*, 7, 1–15.

Curtis, S. (2007). Students' perceptions of the effects of term-time paid employment. *Education and Training, 49*(5), 380–390.

Davidsson, P. y Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing, 18*(3), 301-331.

Davoine, L., Erhel, C., y Guergoat, M. (2008). *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*, a project financed by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Day, R., y Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal Vocational Behavior, 64*, 72-91.

De Cuyper, Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., y Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 57* (3), 488-509.

De Cuyper, N., Notelaers, G., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 193-205.

De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B.I.J.M., y Wittekind, A. (2012). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 162-174.

De Vos, A. y Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self- management. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 449-456.

- Díaz-Serrano, L., y Vieira, J.A. (2005). *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries* (Discussion Paper, 1558). Bonn: IZA.
- Dik, B. J., y Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Doeringer, P.B., y Piore, M.J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.
- Dolton, P. y Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179–198.
- Dolton, P. y Silles, M. (2002). *Over education in the graduate labour market: some evidence from alumni data*. CEEDP, 9. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., y Oates, D.R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 6, 1087–1101.
- Eby, L. T., Butts, M., y Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689–708.
- Edwards, J. R., y Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94, 654–677.
- Eisenberger, R. (1992). Learned industriousness. *Psychological Review*, 99(2), 248–267.

- Erdogan, B. y Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557—565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., y Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215-232.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., y Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 215-232.
- Feinstein, L., Anderson, T.M., Hammond, C., Jamieson, A., y Woodley, A. (2007). *The Social and Economic Benefits of Part-Time, Mature Study at Birkbeck College and The Open University*. The Open University/Birkbeck, University of London.
- Feldman, D. C. y Maynard, D. C. (2011). A Labor Economic Perspective on Overqualification. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 233–235.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., y Zhou, Y. (2007). *Skills at Work 1986–2006*. Oxford: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organizational Performance (SKOPE).
- Findlay, P., Findlay, J., y Stewart, R. (2009). The consequences of caring: skills, regulation and reward among early years workers. *Work, Employment and Society*, 23(3), 422–41.

- Findlay, P., Kalleberg, C. y Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451.
- Finkel, S. E. (1995). *Causal Analysis with Panel Data. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Forret, M. y T. Dougherty (2004). Networking behaviors and career outcomes: Difference for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419-437.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003a). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102 – 124.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003b). Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17, 641-666.
- Fourcade, B., Ourliac, G., y Ourtau, M. (1992). Les groupes formation emploi GFE: une nomenclature pour l'analyse de la relation formation emploi dans les régions. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 4/1992, 383–410.
- Frazier, P.A., Tix, A.P., y Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115–134.
- Frese, M., Krauss, S.I., Keith, N., Escher, S., Grabarkiewicz, R., Luneng, S.T., Heers, C., Unger, J.M., y Friedrich, C., (2007). Business owners' action planning and its relationship to business success in three African countries. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1481–1498.

- Fugate, M., Kinicki, A.J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14.
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gamboa, J. P., Gracia, F. y Peiró, J.M. (2010). *Empleabilidad: una capacidad fundamental para la obtención de empleos de calidad*. Infocop Online. Recuperado Septiembre 13, 2014, de Infocop Online: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2715
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P., y Peiró J.M. (2009). Employability and Personal Initiative as Antecedents of Job Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 632-640.
- García-Aracil, A. y van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239.
- García-Aracil, A., Mora, J. G., y Vila, L. E. (2004). The rewards of human capital competences for young European higher education graduates. *Tertiary Education and Management*, 10, 287-305.
- García-Espejo, I., y Ibáñez, M. (2006). Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22(2), 141-156.

- García-Espejo, M.I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*. CIS, monografías, nº 158, Siglo XXI.
- García-Montalvo, J. (2008). La dinámica de la sobrecualificación en España. En García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Ed. Bancaja – IVIE. Valencia.
- Giret, J-F. & Bèduwè, C. (2004). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?, *Cèreq, Notes Emploi Formation* nº 7.
- Gist, M. E. y Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183–211.
- Gómez-Artiga, A., Lloret, S., Rocabert, E., y Descals, A. (2013). Desarrollo y validación del Cuestionario de Personalidad Vocacional Adaptativa: un cuestionario para analizar la conducta vocacional de estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*, 29(2), 470-481.
- Goos, M. y Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.
- Grayson, P. J. (2004). Social Dynamics, University Experiences, and Graduates' Job Outcome. *British Journal of Sociology of Education*, 25(5), 609-627.
- Green, F. (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton, NJ and Oxford: Princeton University Press.
- Green, F. y Mostafa, T. (2012). *Trends in job quality in Europe: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

- Green, F., Mostafa, T., Parent, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I., y LylyYrjanainen, M. (2013). Is job quality becoming more unequal?. *Industrial and Labor Relation Review*, 66(4), 753-784.
- Greenhaus, J.H. y Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 273-297.
- Groot, W. (1996). The incidence of and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28, 1345–1350.
- Groot, W. y Massen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149–158.
- Grün, C., Hauser, W., y Rhein, T (2010). Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment. *Journal of Labour Research*, 31, 285-306.
- Halaby, C.N. (1994). Over-education and Skill Mismatch. *Sociology of Education*, 67, 47-59.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Haller, M. y Hadler, M. (2006). How social relation and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75, 169-216.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.

- Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1988). Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling? *Economics of Education Review*, 7, 185–94.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher education*, 7 (2), 97-109.
- Harvey, L. (2005). Embedding and Integrating Employability. *New Directions for Institutional Research*, 128, 13-28.
- Harvey, L., Geall, V., Moon, S., Aston, J., Bowes, L. y Blackwell, A. (1998). *Work experience: expanding opportunities for undergraduates: Centre for Research into Quality*. Birmingham (University of Central England).
- Hechanova, R., Beehr, T. A., y Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and Consequences of Employees' Adjustment to Overseas Assignment: A Meta-analytic Review. *Applied Psychology*, 52(2), 213–236.
- Heijke, H., Meng, C., y Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10(2), 215-229.
- Higgins, M.C., Dobrow, S.R., y Chandler, D. (2008). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal Vocational Behavior*, 72, 207-224.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Department for Education and Employment (DfEE). Research Report no RR85 (London, DfEE).

- Hirschi, A. (2011). Vocational Identity as a Mediator of the Relationship between Core Self-Evaluations and Life and Job Satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 622–644.
- Hitt, M. A. y Ireland, R. D. (2002). The essence of strategic leadership: Managing human and social capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 3–14.
- Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475-502.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., y Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87, 903-915.
- Hopkins, E. (2010). *Job Market Signaling of Relative Position, or Becker Married to Spence*. Recuperado junio 15, 2014, de University of Edinburgh: <http://homepages.ed.ac.uk/hopkinse/signal.pdf>
- Howell, D. y Okatenko, A. (2008). *By what measure? A comparison of French and U.S. labor market performance. With new indicators of employment adequacy*. SCEPA working paper 2008-02.
- Humphrey, S.E., Nahrgang, J.D., y Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356.

- Ibarra, H. y Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *The Academy of Management Review*, 35 (1), 135-154.
- Jaumotte, F. (2011). *The Spanish Labor Market in a Cross-Country Perspective*. IMF Working Paper N° 11/11.
- Jefferson, T., y Preston, A. (2010). Labour markets and wages in Australia in 2009. *Journal of Industrial Relations*, 52, 335-354.
- Johnson, G. J. y Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134, 537-555
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972–990.
- Judge, T. A., y Bono, J. A. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T. A., y Hurst, C. H. (2008). How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-863.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J., y Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
- Kalleberg, A.L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365

- Kalleberg, A.L. y Vaisey, S. (2005). Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 431–454.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., y Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality- motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- Kelly, E., O'Connell, P.J., y Smyth, E. (2010). The economic returns to field of study and competencies among higher education graduates in Ireland. *Economics of Education Review*, 29(4), 650-657.
- Kim, S., Mone, M.A., y Kim, S. (2008). Relationships among self-efficacy, pay-for-performance perception, and pay satisfaction: A Korean examination. *Human Performance*, 21, 158-179.
- Kluytmans, S.F. y Ott, M. (1999). Management of Employability in The Netherlands. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 261-272.
- Knight, P. T. y Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. Maidenhead: SRHE and Open University Press.
- Knight, P. y Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge.
- Koen, J., Klehe, U.C., y Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal Vocational Behavior*, 82, 37-48.

- Krahn, H. y Bowlby, J. (1999). *Education job-skills match; An Analysis of the 1990 and 1995 National Graduates Surveys*. A Human Resources Development Canada Research paper, R-00-101E.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., y Bolino, M. C. (2009). The influence of expatriate and repatriate experiences on career advancement and repatriate retention. *Human Resource Management*, 48, 27-47.
- Kucel, A. y Vilalta-Bufí, M. (2010). *Is there a wage penalty for Horizontal and Vertical Mismatch?* DemoSoc Working Paper N° 2010-34.
- Lens, W., Lacante, M., Vansteenkiste, M., y Herrera, D. (2005). Study persistence and academic achievement as a function of type of competing tendencies. *European Journal of Psychology and Education*, 20, 275–287.
- Leonard, M. (1995). Labouring to learn: students' debt and term-time employment in Belfast. *Higher Education Quarterly*, 49(3), 229–247.
- Leontaridi, R., y Sloane, P. (2001). *Measuring the quality of jobs* (Working Paper No. 7). Amsterdam: LoWER European Low-Wage Employment Research Network.
- Leontaridi, R.M. (2002) Career, Experience and Returns to Human Capital: Is the Dual Labour Market Hypothesis Relevant for the UK? *Research in Economics*, 56, 399–426.
- Lips-Wiersma, M., y McMorland, J. (2006). Finding meaning and purpose in boundaryless careers: A framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46(2), 147-167.

- Liu, S. y Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. En Pamela L. Perrewé, Jonathon R.B. Halbesleben, Christopher C. Rosen (ed.). *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well-being)*, (pp.1 – 42) Emerald Group Publishing Limited.
- Lloyd-Langton, M. y Portwood, D. (1994). Dual accreditation of work-based learning: the relation of NVQs and academic credit. *Journal of Further and Higher Education*, 18(2), 52–67.
- Lobene, E., y Meade, A. W. (2010). *Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes*. Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Lombardo, R. y Pasarelli, G. (2011). Graduates' Job Quality after a Higher Education Reform: Evidence Regarding Second Level Graduates from a University in Southern Italy. *Research in Applied Economics*, 3, 1-19
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-30.
- Lowe, G. (2005). *Control over time and work-life balance: An empirical analysis*. Ottawa: Federal Labour Standards Review Committee.
- Lowe, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

- Lucas, R., y Lammont, N. (1998). Combining Work and Study: an empirical study of full-time students in school, college and university. *Journal of Education and Work*, 11(1), 41–56.
- Luzzo, D. A., y Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21, 307–317.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. NJ: Mahway.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Markman, G. D., Baron, R., y Balkin, D. B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 1–19.
- Masjuan, J.M. (2005). Progresos en los aprendizajes, características en los estudios y motivaciones de los estudiantes. *Papers*, 76, 97-133.
- Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., y Guile, D. (2003). *How much does higher education enhance the employability of graduates?* Higher Education Funding Council for England (HEFCE).
- Maynard, D. C., Thorsteinson, T. J., y Parfyonova, N. M. (2006). Reasons for working part-time: Subgroup differences in job attitudes and turnover intentions. *Career Development International*, 11, 145-162.

- Maynard, D., Allen, T., y Maynard, A.M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (4), 509-536.
- Maynard, D.C. y Feldman, D.C. (2011). *Underemployment: psychological, economic, and social challenges*. New York: Springer.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., y Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- McGuinness, S. y Sloane, P. (2011). Labour Market Mismatch among UK Graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 30(1), 130-145.
- McGuinness, S. y Sloane, P.J. (2009). *Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An analysis using REFLEX Data*, IZA Discussion Paper no. 4168.
- McKee-Ryan, F. M., y Harvey, J. (2011). “I Have a Job, But...”: A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37, 962-996.
- Mills, M. y H.-P. Blossfeld (2005): Globalization, uncertainty and the early life course. A theoretical framework. En H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.): *Globalization, uncertainty and youth in society* (pp. 1-24). London: Routledge.
- Mitchell, T.R. y James, L.R. (2001). Building Better Theory: Time and the Specification of When Things Happen. *The Academy of Management Review*, 26(4), 530-547

- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., y Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18, 207–233.
- Muñoz de Bustillo, R. y Fernández-Macías, E. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-economics*, 34(5), 656-673.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Anton, J.I., y Esteve, F. (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. European Parliament.
- Nordin, M., Persson, I., y Rooth, D. (2008). *Education–occupation mismatch: Is there an income penalty?* Discussion paper series, N° 4186. Institute for the Study of Labour (IZA): Bonn.
- O'Brien, G.E. y Feather, N.T. (1990). The relative effects of unemployment and of employment on the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 151–165.
- Oakey, D., Doyle, M., y Smith, J. (2000). *A Strategic Approach to Undergraduate Key Skills Development: Salford Key Skills Project*. Higher Education & Employment Project Final Report.
- OCDE (2011). *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/empl-outlook-2011-en>
- Okay-Somerville, B. y Scholarios, S. (2013). Shades of grey: Understanding job quality in emerging graduate occupations. *Human Relations*, 66(4), 555–586.

- Olsen, K.M., Kalleberg, A.L., y Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16, 221-240.
- Ordine P., y Rose G. (2009). Higher Education Quality, Opportunity Costs And Labor Market Outcomes. *Rivista Italiana degli Economisti*, 14(2), 267-291.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Ortiz, L. (2010). Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work, Employment and Society*, 24(1), 47-64.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research*. Orlando, FL: Harcourt Brace.
- Peiró, J. M., Sora, B., y Caballer, A. (2012). Job Insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 444-453.
- Peiró, J.M. (2008). Flexibilidad laboral, preferencias de los jóvenes y sus desajustes: Implicaciones para las conductas, actitudes y bienestar laboral. En García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Ed. Bancaja – IVIE. Valencia
- Peiró, J.M., Hernández, A., y Ramos, J. (2015). The challenge of building human capital and benefiting from it: A person-centric view of youth unemployment and

- underemployment. En L. Finkelstein, D. Truxillo, F. Fraccaroli and R. Kanfer (Eds.) *Facing the Challenges of a Multi-Age Workforce: A Use Inspired Approach*. SIOP Frontiers
- Peiró, J.M., Sora, B., y Caballer, A. (2011). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 444-453.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659-685.
- Pinquart, M., Juang, L. P., y Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329-346.
- Piore, M.J. (1972). *Upward mobility, job monotony, and labour market structure*. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge Press.
- Piore, M.J. (1983). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En Toharia, L., *El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza editorial.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135, 322–338.

- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Psacharopoulos, G. (1987). The Cost-Benefit Model. En G. Psacharopoulos (ed.). *Economics of Education: Research and Studies*, (pp. 342-7). Oxford: Pergamon Press.
- Psacharopoulos, G. (2006). The Value of Investment in Education: Theory, Evidence, and Policy. *Journal of Education Finance*, 32(2), 113-136.
- Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. A. (1993). Secondary Vocational Education and Earnings in Latin America. *The Vocational Aspect of Education*, 45(3), 229-238
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., y Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Quintini, G. (2011). *Over-qualified or Under-skilled: A review of existing literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121.
- Quirk, K. J., Timothy, Z. K., y Quirk, J. T. (2001). Employment during High School and Student Achievement: Longitudinal Analysis of National Data. *Journal of Educational Research*, 95(1), 4-10.
- Rahona, M. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios*, 11, 45-67.
- Reskin, B.F. y Maroto, M.L. (2011). What trends? Whose choices? Comment on England. *Gender and Society*, 25(1), 81-7.

- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1994). Perspectivas de empleo. En F., Prieto, J.M., Peiró, P., Ripoll, I., Rodríguez, M.J., Bravo, M. Salanova, P. Hontangas (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 81-88). Valencia: Nau Llibres.
- Robert, P. y Saar, E. (2012). Learning and Working: The Impact of the “Double Status Position” on the Labour Market Entry Process of Graduates in CEE Countries. *European Sociological Review*, 28(6), 742–754.
- Robotham, D. (2009). Combining study and employment: a step too far? *Education and Training*, 51(4), 322–332.
- Robotham, D. (2012). Student part-time employment: characteristics and consequences, *Education + Training*, 54(1), 65 – 75.
- Robst, J. (2007a). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397–407.
- Robst, J. (2007b). Education, College Major, and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch. *Education Economics*, 15(2), 159–175.
- Ross, C. E., y Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21, 134–148.
- Rothwell, A., Jewell, S. y Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: investigating the responses of post graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability, development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.

- Rubery, J., Earnshaw, J. y Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the employment Relationship: From single to multiple employers relationship. En M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery y H. Willmott (Eds.), *Fragmenting Work* (pp. 63-88). Oxford: Oxford University Press.
- Rubinson, R., y Hurst, D. (1997). A college education for any and all. *Teachers' College Record*, 99, 57-62.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal Field Investigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Saks, A.M., y Ashforth, B.E. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31, 831-880.
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment y Society*, 18(2), 369-394.
- Schwarzer, R., y Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. En J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Seashore, S. E. (1975). Defining and measuring the quality of working life. En L. E. Davis y A. B. Cherns (eds.), *The Quality of Working Life* (pp. 105-118). New York: Free Press.

- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. y Liden, R.C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–37.
- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5–15
- Shanahan, S. E. y Tuma N. B. (1994). The sociology of distribution and redistribution. En Smelser, N. J. y Swedlberg, R. (eds.). *The Handbook of Economic Sociology* (pp. 733-765). Princeton: Princeton University Press
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization Science*, 11, 448–469.
- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9 (2), 101-122.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98 (1), 160-192.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and well – being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Silla, I., Gracia, F.J., y Peiró, J.M. (2005). Job Insecurity and Health – Related Outcomes Among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89 – 117.
- Sloane, P. J. (2003). Much do about nothing? What does the over-education literature really tell us? En F. Büchel, A. De Grip, y A. Mertens (Eds.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- Sloane, P. J., Battu, H. y Seaman, P. T. (1999). Overeducation, Undereducation and the British Labour Force. *Applied Economics*, 31(11), 1437-1453.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an area of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63 (2), 279-303.
- Sorenson, A. B. y Kalleberg, A. L. (1981). An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. En I. Berg (Ed.). *Sociological Perspectives on Labour Markets*. Academic Press.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 296-332.
- Staines, G.L. y Quinn, R.P. (1979). American workers evaluate the quality of their Jobs, *Monthly Labor Review*, 102, 3-12.
- Strenze, T. (2007). Intelligence and socioeconomic success: A meta- analytic review of longitudinal research. *Intelligence*, 35, 401-426.
- Stumpf, S., Colarelli, S., y Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226.
- Swanson, V., Broadbridge, A., y Karatzias, A. (2006). Earning and learning: role congruence, state/trait factors and adjustment to university life. *The British Journal of Educational Psychology*, 76(4), 895-914.
- Tam, B. y Morrison, K. (2005). Undergraduate students in part-time employment in China. *Educational Studies*, 31(2), 169-80.

- Tam, H. (2010). Characteristics of the underemployed and the overemployed in the UK. *Economic and Labour Market Review*, 4, 8-20.
- Tangian, A. (2007). *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*. Düsseldorf, Germany: Institute for Economic and Social Sciences (WSI).
- Taylor, J. C. (1977). Job satisfaction and quality of working life. *Journal of Occupational Psychology*, 50(4), 243–252.
- Teichler, U. (1999). Research on the Relationships between Higher Education and the World of Work: Past Achievements, Problems and New Challenges. *Higher Education*, 38, 169-90.
- Teichler, U. (2008). Higher education and the world of work: a personal view of continuity and change of issues. En Teichler, U. (eds). *Higher education and the world of work. Conceptual frameworks, comparative perspectives. Empirical findings* (pp. 1-18). Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M. y T.S. Rocco (2008). Towards the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Journal of Human Resource Development Review*, 7 (2), 165-183.
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tilly, C. (1997). Arresting the decline of good jobs in the USA? *Industrial Relations Journal*, 28, 269-274.

- Valcour, M. y Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Tomlinson, M. (2008). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20 (4), 285-304.
- Valiente, C., Lemery-Chalfant, K., Swanson, J., y Reiser, M. (2008). Prediction of children's academic competence from their effortful control, relationships, and classroom participation. *Journal of Educational Psychology*, 100, 67-77.
- Van de Werfhorst, H.G. (2002). Fields of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job. *Acta Sociologica*, 45, 287-303.
- Van der Heijde, C. M., y Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B. I. J. M, De Lange, A.H., Demerouti, E., y Van der Heijde, C.M. (2009). Age Effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31, 44-61.
- Van Ours, J.C. y Ridder, G. (1991). Job Requirements and Recruitment of New Employees. *Economics Letters*, 36, 213-218.
- Van Smoorenburg, M. y Van der Velden, R. (2000). The Training of School Leavers, Complementarity or Substitution? *Economics of Education Review*, 19, 207-217.

- Verdugo, R. y Verdugo, N.T. (1989). The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings. *Journal of Human Resources*, 24(4), 629–43.
- Verhaest, D. y Omeij, E. (2004) *What Determines Measured Overeducation?* Working Paper 2004/216. Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University.
- Verhaest, D. y Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448.
- Verhaest, D. y Schatteman, T. (2010). *Overeducation in the early career: an analysis using sequence techniques*. HUB Research Papers in Economics and Management, 2010/09. Brussels: Hogeschool- Universiteit Brussel.
- Vila, L.E (2005). The Outcomes of Investment in Education and People's Well-being. *European Journal of Education*, 40, 3-11.
- Vila, L.E. (2000). The Non-monetary Benefits of Education. *European Journal of Education*, 35, (1), 21-32.
- Wanous, J. P., Reichers, a E., y Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *The Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247–52.
- Watt, J. D. y Hargis, M. B. (2010). Boredom Proneness: Its relationship with subjective under- employment, perceived organizational support and job performance. *Journal of Business Psychology*, 35, 163–174.
- Weiss, F., Klein, M. & Grauenhorst, T. (2014). The Effects of Work Experience During Higher Education on Labour Market Entry. Learning By Doing or an Entry Ticket? *Work, Employment & Society*, 28, 788-807.

- Weststar, J. (2009). Worker control as a facilitator in the match between education and job skill. *British Journal of Industrial Relations*, 47, 723-470.
- Whitely, W., Dougherty, T. W., y Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of Management Journal*, 34, 331-351.
- Winn, S. y Stevenson, R. (1993). *A Study of the Financial Situation of Students at the University of Brighton*, University of Brighton, Brighton.
- Witte, J.C. y Kalleberg, A.L. (1995). Matching Training and Jobs: The Fit between vocational education and employment in the German labour market. *European Sociological Review*, 11(3), 293-317.
- Wittekind, A., Raeder, S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586.
- Wolbers, H.J. (2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19 (3), 249 - 266.
- Wolniak, G. C. y Pascarella, E. T. (2005). The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 233–251.
- Wright, E.O. y Dwyer, R. (2006). The patterns of job expansions in the United States: A comparison of the 1960s and the 1990s. En Wood, G. y James, P. (eds) *Institutions, Production and Working Life* (pp. 275–314). Oxford: Oxford University Press,
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is –what it is not*. York: The Higher Education Academy.

Yoshida, K. y Torihara, M. (1977). Redesigning jobs for a better quality of working life.

International Labour Review, 116, 139-151.



ANEXO I. TITULACIONES ESTUDIADAS

HUMANIDADES	CC. SOCIALES	CC. EDUCACIÓN	CC. BÁSICAS	CC. SALUD	TÉCNICAS
D. Biblioteconomía y Documentación	D. Ciencias Empresariales	D. Educación Social	D. Óptica y Optometría	D. Enfermería	I. T. Teleco. Esp. Sist. Electr.
L. Comunicación Audiovisual	D. Logopedia	Maestro. Educación Especial	L. Biología	D. Fisioterapia	I. Informática
L. Filología Alemana	D. Relaciones Laborales	Maestro. Educación Física	L. Física	L. Farmacia	I. Química
L. Filología Catalana	D. Trabajo Social	Maestro. Educación Infantil	L. Matemáticas	L. Medicina	I. Electrónica
L. Filología Clásica	D. Turismo	Maestro. Educación Musical	L. Química	L. Odontología	
L. Filología Francesa	G. Criminología	Maestro. Educación Primaria	L. Bioquímica	L. Ciencia y Tecnol. Alimentos	
L. Filología Hispánica	L. Admin. y Dirección de Empresas (ADE)	Maestro. Lengua Extranjera	L. CC. y Técn. Estadísticas		
L. Filología Inglesa	L. Derecho	L. CC. Actividad Física y Deporte			
L. Filosofía	L. Economía	L. Pedagogía			
L. Geografía	L. Psicología	L. Psicopedagogía			
L. Historia	L. Sociología				
L. Historia del Arte	L. Ciencias Actuariales y Financieras				
L. Filología Italiana					



DEDICACIÓN AL TRABAJO Y AJUSTE HORIZONTAL (DURANTE LOS ESTUDIOS)

Durante los dos últimos años que cursaste tu titulación, ¿cuál fue tu actividad?

1. Estudiar a tiempo completo
2. Estudiar con algún trabajo intermitente (clases particulares, trabajos en verano, etc.)
3. Estudiar, y además trabajar a tiempo parcial
4. Trabajar a tiempo completo, y además estudiar

¿Qué relación tenía/n el/los trabajo/s con tu titulación? (Si tuviste varios trabajos, estima la relación más frecuente)

1. Ninguna
2. Poca
3. Bastante
4. Mucha

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

Después de obtener tu titulación universitaria, ¿has continuado formándote o estudiando?

¿Qué tipo de formación complementaria has recibido?

1. Cursos de doctorado
2. Cursos de postgrado (masters, diplomas, certificados)
3. Reciclaje profesional
4. Otra titulación universitaria
5. Otras (especificar)

CAPITAL SOCIAL

Por favor, ordena de más a menos importante los siguientes ámbitos de tu vida.

- a. Mi trabajo
- b. Mi familia
- c. Mi participación social, por ejemplo: organizaciones voluntarias, culturales, etc.
- d. Mi tiempo libre de ocio, por ejemplo: aficiones, deporte, diversiones y relaciones con amigos
- e. Mi formación

IDENTIDAD DE CARRERA

¿Te dedicas o piensas dedicarte profesionalmente a ejercer la titulación por la que te llamamos?

1. Sí
2. No

¿Si comenzaras de nuevo tus estudios universitarios elegirías la misma titulación?

1. Sí
2. No

VARIABLES PERSONALES (AUTOEFICACIA Y PERSEVERANCIA)

A continuación indica el grado de acuerdo con cada una de las frases que te leo. Utilizando para ello una escala de 0 a 10, *significando el 10 que estas plenamente de acuerdo con la afirmación y el 0 que estas totalmente en desacuerdo.*

En tu vida cotidiana y/o laboral...

- a) Eres capaz de resolver los problemas que se te presentan
- b) Eres capaz de realizar bien tareas complejas
- c) Eres capaz de solucionar los contratiempos que se te presentan
- d) Generalmente te esfuerzas por llevar a término las decisiones que tomas
- e) Cuando inicias una tarea, sigues adelante hasta el final aunque encuentres dificultades
- f) Si empiezas una tarea, sólo te quedas tranquilo cuando la acabas

EMPLEABILIDAD PERCIBIDA

Indica tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Utiliza para ello una escala de 0 a 10, *significando el 10 que estas plenamente de acuerdo con la afirmación y el 0 que estas totalmente en desacuerdo.*

- a) En la situación actual del mercado laboral me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia
- b) En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el que me he preparado o tengo experiencia

- c) En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar un trabajo con el tipo de dedicación que prefiero

CALIDAD DEL EMPLEO – AJUSTE VERTICAL

¿Cuál era el nivel de estudios requerido por tu primer/actual/último trabajo remunerado?

1. Ninguno
2. Graduado escolar/ESO
3. FP-1/Ciclo Formativo grado medio
4. FP-2/Ciclo Formativo grado superior
5. Bachiller/BUP
6. Diplomado Universitario
7. Licenciado Universitario

CALIDAD DEL EMPLEO – AJUSTE HORIZONTAL

¿Qué relación tenía tu primer/actual/último trabajo remunerado con tu titulación?

1. Ninguna
2. Poca
3. Bastante
4. Mucha

CALIDAD DEL EMPLEO – SALARIO

Por favor indica tu sueldo neto mensual aproximado...

CALIDAD DEL EMPLEO – CATEGORÍA PROFESIONAL

¿Cuál era la categoría profesional de tu primer/actual/último trabajo remunerado?

1. Directivo
2. Mando intermedio
3. Supervisor o capataz
4. Técnico superior
5. Técnico medio
6. Administrativo
7. Operario

CALIDAD DEL EMPLEO – SATISFACCIÓN LABORAL

Por favor, indica el grado satisfacción que te produce el trabajo que realizas/ que te producía el trabajo que realizabas. Utiliza para ello una escala de 0 a 10, *significando el 10 que te produce/producía mucha satisfacción y el 0 que te produce/producía mucha insatisfacción.*