

TEMA 2

SIGNIFICAT DEL TREBALL I VALORS LABORALS

PSICOLOGIA DEL TREBALL

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Departament de Psicologia Social

TEMA 2

SIGNIFICAT DEL TREBALL I VALORS LABORALS

1. Introducció

2. El concepte de treball

2.1. Definicions de treball

2.2. Treball i altres fenòmens relacionats

3. Funcions del treball

4. Dimensions del significat del treball

4.1. Centralitat del treball

4.1.1. Centralitat absoluta i centralitat relativa del treball

4.1.2. Centralitat del treball en general i centralitat del treball actual

4.2. Orientació normativa respecte al treball

4.3. Els valors laborals

5. Bibliografia

1. INTRODUCCIÓ

El treball representa en l'actualitat un dels aspectes més importants de la vida personal, social i organitzacional. El treball és una realitat política, econòmica i social. Les persones configuren el seu coneixement sobre el treball a partir de les seues experiències laborals, però també a partir d'informació, coneixements i models de pensament que reben de la societat a través de l'educació i la comunicació social. Així doncs, el fenomen treball és el resultat del coneixement sobre una parcel·la de la realitat socialment elaborat i compartit. És una construcció social.

La delimitació conceptual del treball és un objectiu necessari en una assignatura que tracta els aspectes psicològics d'aquesta realitat. Definir d'una manera adequada el treball comporta diferenciar-lo d'altres termes amb els quals s'ha confós en els estudis sobre la qüestió; aquests són *empleo*, l'ocupació i el lloc. No obstant això, com a construcció social, el significat del terme *treball o faena* no és homogeni per a tots els individus i societats. Aquesta és la perspectiva que s'empra quan es tracten qüestions com les funcions i el significat del treball. En aquesta disciplina s'ha dedicat molta atenció precisament a aquesta qüestió, a quin és el significat que el treball té per a cada individu, per entendre que d'ací deriven nombroses implicacions per a la comprensió del comportament de les persones en el treball.

2. EL CONCEPTE DE *TREBALL*

La delimitació del concepte de treball o faena és una tasca difícil. Aquesta dificultat és a causa, entre altres qüestions, de les que ressenyem a continuació:

En primer lloc, quan fem referència al treball, podem estudiar-lo des de tres perspectives:

- a) Treball com a activitat o conducta.
- b) Treball com a situació o context, és a dir, els aspectes fisicoambientals del treball.
- c) Treball com a significat (aspectes subjectius del treball).

En segon lloc, cada disciplina intenta explicar i descriure el treball sobre la base dels seus fonaments teòrics i empírics. Economistes, sociòlegs i psicòlegs tracten l'estudi del treball des de diversos punts de vista i marcs teòrics.

En tercer lloc, tant en el llenguatge col·loquial, com en l'àmbit de les ciències socials es tendeix a identificar el treball amb altres termes similars com ara *empleo* i ocupació.

Finalment, el treball ha tingut diversos significats a través de temps, llocs, societats i cultures diferents.

Abordarem la qüestió de les definicions del treball des de la perspectiva de la psicologia del treball i de les organitzacions.

2.1. DEFINICIONS DEL TREBALL

El treball o faena és, en general, una activitat humana. Ara bé, el propòsit o l'objectiu que busca aquesta activitat, els resultats, els significats i les funcions que exerceix són aspectes que actuen com a referents per a la definició del terme. Partint d'ací trobarem diverses definicions del treball en què l'element diferencial és l'èmfasi que posen en uns aspectes o d'altres.

En aquest sentit, cal assenyalar dos tipus d'aproximacions al fenomen: l'aproximació conceptual i l'aproximació empírica (Drenth, 1991). En ambdues aproximacions, teòrica i empírica, el treball és definit principalment com una activitat que no té un fi en si mateix, sinó que és un mitjà per a assolir un fi.

a) Aproximació teòrica. Fa referència a l'esforç teòric d'alguns autors per tal de delimitar el concepte. En els estudis sobre la qüestió trobem un gran nombre i diversitat de definicions del treball que és impossible descriure en aquest tema. No obstant això, cal destacar l'esforç realitzat per Salanova, Gracia i Peiró (1996) en agrupar les diverses definicions del treball identificades en la bibliografia:

- Un primer grup de definicions emfatitza l'activitat econòmica o els ingressos que l'individu obté a canvi del seu treball. En aquesta mena de definicions, una activitat es considera treball quan és remunerada econòmicament.
- Un segon grup de definicions destaca el paper del treball com una manera de contribuir a la societat i proporcionar béns i serveis de valor.
- Altres definicions ressalten la identitat o els contactes socials que pot proporcionar el treball.
- Alguns autors emfatitzen el fet que el treball pot ser una font de satisfacció personal, derivada de la mateixa realització del treball.
- Finalment, el treball també s'ha definit com una activitat, diferenciant-lo del no-treball, que seria no-activitat.

Altres autors han fet esforços per proporcionar una definició del treball que integre la complexitat d'aquest concepte, en lloc d'emfatitzar-ne aspectes puntuals. Així, per exemple, Peiró (1989, 163) defineix el treball com "conjunt d'activitats humanes, retribuïdes o no, de caràcter productiu i creatiu, que mitjançant l'ús de tècniques, instruments, matèries o informacions disponibles, permet obtenir, produir o prestar certs béns, productes o serveis. En aquesta activitat, la persona aporta energia, habilitats, coneixements i altres recursos, i n'obté algun tipus de compensació material, psicològica o social". Es tracta d'una definició que inclou la possibilitat que el treball siga remunerat o no, que consistisca en una activitat observable o no i que permeta obtenir certs resultats associats a determinades recompenses intrínseques o extrínseques al mateix treball.

b) Aproximació empírica. Es basa en els resultats de la recerca empírica sobre les descripcions de què entén la gent per *treball* i les representacions mentals d'aquest

fenomen. Són conceptes de treball *a posteriori* obtinguts a partir de qüestionaris aplicats a diverses mostres de subjectes. La revisió de les dades d'aquests estudis indiquen que les persones defineixen el treball fonamentalment com una activitat instrumental (Weiss i Kahn, 1960; MOW, 1981, 1987, 1991).

En suma, ambdues aproximacions estan mútuament relacionades perquè la definició de treball també depèn de què entén la gent per treball. Les definicions trobades, tant des de l'aproximació teòrica com empírica, mostren que el treball és fonamentalment definit en termes instrumentals, com una activitat que no és un fi en si mateix, sinó més aviat un mitjà per a assolir un fi.

Com hem indicat més amunt, el *treball* és un concepte difícil de delimitar conceptualment, no sols per la varietat de definicions que hi ha del terme, sinó també perquè sovint s'ha confós amb altres conceptes i fenòmens relacionats. En l'apartat següent tractem aquesta qüestió.

2.2. TREBALL I ALTRES FENÒMENS RELACIONATS

Part de la dificultat que comporta la delimitació conceptual del treball és a causa de la manera indiscriminada en què s'han emprat termes relacionats amb el treball però que no són idèntics, com ara l'*empleo*, el lloc de treball i l'ocupació.

a) *Empleo*. Els termes treball i *empleo* s'han emprat indistintament per a referir-se a una cosa idèntica. Aquesta assimilació de significats està profundament arrelada en els nostres hàbits lingüístics. No obstant això, la noció de treball o faena és més globalitzadora i inclou l'*empleo*, però no hi equival. L'*empleo* es refereix al treball realitzat en condicions contractuals pel qual es rep una remuneració material. Aquesta definició no abasta totes aquelles formes de treball que són econòmicament rellevants. Queden fora d'aquest concepte més restringit treballs com ara la major part del treball domèstic, el treball per compte propi, els treballs de l'economia submergida i el treball voluntari amb fins socials. Tot això és també treball.

L'*empleo* està regulat per poderoses normes socials, comporta un clar aspecte econòmic, es produeixen relacions de canvi institucionalitzades i es pot renunciar al control sobre la tasca per part d'un empleat (Fryer i Payne, 1984). És a dir, són situacions en què un ocupador (individual o institucional) *lloga* les habilitats laborals d'un empleat durant un determinat període de temps. Per a l'empleat, el conjunt d'hores *llogades* són equivalents al temps treballat, i li seria relativament fàcil distingir-lo del temps de no-treball.

b) Lloc de treball. Es refereix al "conjunt de tasques, deures i responsabilitats que en el marc de les condicions de treball d'una activitat concreta constitueixen l'activitat regular d'una persona" (INEM, 1991). A partir d'aquesta definició podem afirmar que són tres, per tant, els trets definitoris d'un lloc de treball:

1. És un conjunt de tasques.

2. Es realitza en un marc contextual concret. Com veurem, és precisament aquesta característica la que ens permetrà diferenciar el lloc de treball de l'ocupació.

3. Constitueix l'activitat habitual d'una persona.

c) Ocupació. La definició més habitual és aquella que la considera com una agrupació o conjunt de llocs de treball amb característiques semblants (Hontangas i Peiró, 1996a). Es tracta, doncs, d'un nivell més general o ampli que el de lloc de treball. La principal diferència entre tots dos és que l'ocupació s'abstrau d'un marc contextual concret. Així, l'INEM defineix l'ocupació com un "conjunt de competències en què les funcions, activitats i tasques principals són anàlogues, es realitzen amb normes, tècniques i mitjans semblants i exigeixen capacitats i aptituds específiques, amb independència de l'entitat concreta en què es realitzen". Per exemple, el lloc de treball d'una persona pot ser gerent de l'empresa X, mentre que l'ocupació seria gerent d'empresa.

3. FUNCIONS DEL TREBALL

La importància del treball és determinada en part per les funcions que exerceix per a individus, grups i societats. El treball o faena representa un dels pilars fonamentals en què s'assenta la societat actual, i és una de les principals activitats de les societats industrialitzades. Però no sols és important per a la societat, sinó també per a les persones. Als països industrialitzats, una tercera part del temps de les persones adultes està dedicada a activitats de treball o hi està relacionada. I caldria afegir a aquest temps el que la persona passa planificant, formant-se i preparant-se per a fer faena (socialització per al treball). Comença a una edat primerenca i ocupa també una bona part del temps total de la vida (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer i Platt, 1968; Sewell, Haller i Ohlendorf, 1970; Super i Bohn, 1970). Però, a més de la quantitat de temps que les persones inverteixen en el treball, és important per la multitud de funcions que el treball pot complir per a les persones, funcions que van molt més enllà de la funció econòmica que és evident, i que ens parla de la importància del treball per a satisfer també un seguit de necessitats psicosocials.

La recerca sobre el treball ha ressaltat les diverses funcions que compleix per a les persones, tant individualment com socialment. No obstant això, el treball pot tenir també una sèrie de connotacions negatives. Molts estudis s'han centrat, directament o indirectament, en les funcions del treball. Aquestes funcions són determinades fonamentalment per la forma com s'organitza i per les relacions de domini i poder que el sustenten. Marx (1844), entre d'altres, va fer una anàlisi detinguda i profunda de la funció alienant del treball. L'home pot començar a estar *alienat* per la deshumanització del treball que va predominar en les societats capitalistes industrialitzades.

A continuació sintetitzem onze funcions que el treball pot proporcionar a les persones:

a) En primer lloc, molts autors han ressaltat la funció integrativa o significativa que compleix el treball. El treball és un fenomen complex que pot proporcionar integració, coherència i significat a la vida. El treball pot ser una font d'autoestima, d'autoactualització i de realització personal. Per mitjà del treball les persones poden realitzar-se, donar propòsit a la seua vida i ser creatives. El treball compleix aquesta funció quan és intrínsecament satisfactori i es converteix en una font de satisfaccions positives. En suma, el treball pot esdevenir una *experiència vital significativa*.

b) En segon lloc, el treball pot complir la funció de proporcionar estatus i prestigi social. L'estatus social d'una persona és determinat, en part, pel treball que exerceix. Aquest treball estableix categories i subdivisions pel que fa al *rang* social que ocupa una persona en la societat. Aquesta funció del treball pot fer que es convertisca en una font d'autorespecte o bé de reconeixement i respecte pels altres. El progrés i la promoció en la faena són valorats perquè comporten, al seu torn, un augment de l'estatus i del prestigi social i laboral.

c) En relació amb les funcions anteriors, el treball és també una font d'identitat personal i laboral. El treball permet la categorització de les persones segons classes, estatus o influències, i estableix jerarquies i agrupacions que creen en les persones un sentiment de seguretat, reconeixement i comprensió. La identitat personal es configura en part mitjançant les experiències laborals.

d) En quart lloc, el treball compleix una funció econòmica. Aquesta funció té fonamentalment dos significats per a l'individu: mantenir un mínim de supervivència i aconseguir recursos que li permeten accedir als béns de consum. El treball va acompanyat, sovint, d'una relació contractual i la persona exerceix el treball a canvi de diners per a assegurar-se la independència econòmica i el control de la seua vida, com també l'elecció lliure d'activitats de lleure.

e) En cinquè lloc, el treball representa una font d'oportunitats per a la interacció i els contactes socials. Gran part de les interaccions que manté l'individu ocorren en el context laboral. Les persones en la faena mantenen interaccions amb els supervisors, companys, subordinats, clients, etc. Es tracta d'una funció important per a la persona perquè és una oportunitat de relacionar-se amb altres persones. Encara més, és una font important de relacions interpersonals externes al nucli familiar. El treball té components emocionals i afectius; i si les relacions interpersonals que naixen i es desenvolupen en aquest àmbit són enriquidores, poden millorar també altres àmbits de la vida.

f) En sisè lloc, el treball compleix la funció d'estructurar el temps de les persones. El treball estructura aquest temps en cicles diaris, setmanals, mensuals, anuals i fins i tot en períodes més llargs. A més, aquesta estructuració incideix també sobre altres àmbits de la vida, com ara la planificació familiar, les vacances i el temps d'oci en general. Així doncs, com que l'activitat laboral estructura el temps en períodes temporals regulars i predictibles, proporciona un marc de referència temporal útil per a la vida de les persones.

g) En setè lloc, el treball té una funció d'activitat obligatòria. El treball proveeix un marc de referència útil d'activitat regular, obligatòria i amb propòsit. El treball pot ser també un *deure* dels individus envers la societat, llavors compleix una funció de socialització dels membres de manera que aquests serveixen la societat mitjançant el treball. D'altra banda, les persones estan obligades a treballar si volen mantenir altres funcions vitals.

h) En vuitè lloc, el treball compleix la funció de ser una font d'oportunitats per a desenvolupar habilitats i destreses. El treball pot requerir coordinació de funcions intel·lectuals i motores, les quals poden conduir, amb el temps, al desenvolupament de noves habilitats i destreses. La persona usa les seues habilitats en la faena i pot millorar-les.

i) En novè lloc, el treball compleix la funció de transmetre normes, creences i expectatives socials. El sistema de normes, creences, valors, expectatives i idees socials és transmès per al treball. En la faena les persones es comuniquen entre si, i fruit d'aquesta comunicació hi ha la transmissió d'expectatives, creences, valors i informació no sols relacionats amb la faena, sinó amb altres àmbits de la vida, com la família, el temps lliure, la política, l'economia, etc.

j) En desè lloc, el treball compleix la funció de proporcionar poder i control. Mitjançant el treball es poden desenvolupar i adquirir la discreció, el poder i el control sobre altres persones i sobre coses, dades i processos. L'organització del treball i la propietat dels mitjans de producció i dels béns produïts concedeix un control important i una organització jerarquizada que produeix diferències en termes de poder entre les persones.

k) En darrer lloc, el treball pot complir la funció de proporcionar confort. En aquest sentit les persones poden tenir en el treball l'oportunitat de gaudir de bones condicions físiques, seguretat en l'ocupació i un bon horari de treball.

El treball compleix, doncs, tot un seguit de funcions psicosocials per a les persones, molt més enllà de la mera satisfacció de necessitats econòmiques. És per això que s'han dedicat molts estudis a explorar precisament el caràcter psicosocial del treball, o dit d'una altra manera, la forma en què cada persona entén el treball.

Sintetitzant el que s'ha vist fins ara, hem de concloure que la recerca sobre el treball ha posat de manifest els punts següents: 1. El treball no és una realitat objectiva, sinó construïda; 2. Que com a tal *realitat construïda*, la manera de conceptualitzar el treball varia d'individu a individu i d'una cultura a l'altra; 3. Que la comprensió d'aquests significats que cada individu, o grup determinat, o una societat dóna al treball, és fonamental per a entendre el comportament d'aquestes persones, grups o societats en el món laboral. Aquesta qüestió es tracta en el punt següent.

4. DIMENSIONS DEL SIGNIFICAT DEL TREBALL

Podem definir el significat del treball com un conjunt de creences, valors i actituds respecte al treball que tenen les persones. Aquest conjunt de creences, valors i actituds respecte s'aprenen abans (socialització per al treball) i durant el procés de socialització en el treball, i varien a partir de les experiències subjectives i dels aspectes situacionals que es produeixen en el context laboral i organitzacional.

El significat del treball es tracta d'un concepte que té el moment àlgid dins de la psicologia del treball i de les organitzacions en la dècada dels vuitanta, quan un grup d'investigadors de diversos països europeus (Bèlgica, Gran Bretanya, Alemanya, Holanda i l'antiga Iugoslàvia), Israel, el Japó i els EUA decideixen formar el Meaning of Working International Research Team per a estudiar aquest constructe, i que acabarà amb l'edició de *The Meaning of Working* en 1987. No obstant això, ja altres autors havien tractat abans aquest concepte. La quantitat d'estudis que els últims anys es continuen fent sobre aquesta qüestió ens indica que es tracta d'un aspecte d'actualitat i ens fa concebre esperances pel que fa a nous avanços, atès que es tracta d'un concepte complex a causa en part a la multidimensionalitat.

Efectivament, es tracta d'un constructe multidimensional, cosa que complica tant el procés de conceptualització com d'operacionalització. Al MOW es van distingir al principi cinc dimensions en el treball, encara que posteriorment es va optar per eliminar la identificació amb el rol laboral perquè no aportava res de diferent a les altres dimensions. Les altres quatre dimensions són: la centralitat del treball, les normes socials del treball o orientació normativa respecte al treball, els resultats valorats del treball i la importància d'aspectes o metes laborals. En aquest apartat farem referència a aquestes quatre dimensions.

4.1. Centralitat del treball

Com hem vist més amunt, el treball és una activitat important per a les persones per diverses raons; bàsicament perquè permet satisfer una sèrie de necessitats tant econòmiques com psicològiques i socials. D'altra banda, també hem vist que la importància que es concedeix al treball varia de cultura a cultura; i fins i tot sabem que ha variat entre períodes històrics.

Però a més, la importància que s'atribueix al treball està sotmesa a una gran variabilitat individual. Independentment de quines són les raons per les quals una persona treballa, o amb independència dels seus valors laborals, cada persona concedeix un grau d'importància al treball en la vida. Per a algunes persones la feina és una cosa molt important, mentre que per a d'altres pot no tenir a penes importància. Aquesta importància pot variar en una mateixa persona a través de les diverses etapes de la vida que travessa, o segons les experiències concretes viscudes en determinats moments.

Precisament, la centralitat del treball es refereix en termes generals al grau d'importància que el treball té en la vida d'una persona. S'han emprat diversos termes i conceptualitzacions per a referir-se al mateix concepte: *central life interests*, *job*

involvement, career salience, work salience, work involvement i *work commitment*. Els més emprats són els conceptes d'implicació en el treball (*work involvement*) i de compromís amb el treball (*work commitment*). Malgrat alguns matisos diferencials, tots tenen un objectiu comú: determinar el grau fins al qual una persona s'identifica amb el seu treball o fins a quin punt el treball és central o important per a la identitat d'un individu (Sverko, 1989). Si el treball és important per a una persona, el que passa en aquesta àrea afecta el concepte i la imatge que té de si mateix. Quan una persona diu que la faena és central en la seua vida, està dient que les experiències laborals, els èxits o fracassos en l'àrea laboral, són importants per a la configuració del seu autoconcepte, per a la elaboració d'una certa imatge sobre si mateixa. No obstant això, aquesta profusió de termes i d'instruments de mesurament corresponents sovint ha produït una certa confusió. Per a un tractament extens d'aquesta qüestió, vegeu Gracia (1998).

4.1.1. Centralitat absoluta i centralitat relativa del treball

El MOW (1987, p. 17 i p. 81) la defineix com "una creença general sobre el valor del treball en la vida de la persona" i com "el grau d'importància general que el treball té en la vida d'un individu en qualsevol punt donat en el temps". Per a mesurar aquest concepte s'usen dos procediments diferents de mesurament que és el que ens permet diferenciar entre centralitat absoluta i centralitat relativa del treball. Els dos procediments de mesurament són neutrals, és a dir, mesuren la importància que els individus concedeixen al treball en la seua vida en un moment donat del temps amb independència de quines són les raons per les quals el treball és important per a ells. Aquesta mesura ens permet aïllar, per tant, el grau d'importància que el treball té per a un individu amb independència de si és important, per exemple, per les recompenses econòmiques que li reporta o pel sentiment d'autorealització que deriva del treball. Vegem-les a continuació.

En la primera, l'únic referent és el treball, i el subjecte ha d'indicar simplement el grau d'importància d'aquesta àrea en la seua vida. En la segona, però, es demana al subjecte que compare la importància que té el treball en la seua vida amb la que concedeix a altres àrees. Es parla, per tant, de centralitat absoluta o relativa segons si el grau d'importància del treball s'estableix comparant-lo amb altres àrees o no. Mentre que en la centralitat absoluta del treball, el referent de valoració és el mateix treball, en la centralitat relativa el treball és comparat amb altres segments o àrees de la vida. Segons aquests autors, la combinació d'aquestes dues representacions proporciona una conceptualització més completa del constructe de centralitat del treball com una creença general del valor del treball en la vida de la persona. És per això que un instrument que aspire a mesurar el grau d'importància del treball en la vida d'una persona ha d'incloure ítems que mesuren no sols la importància d'aquesta àrea de manera aïllada, sinó que permeten també la comparació amb altres esferes (per ex., família, temps lliure...).

4.1.2. Centralitat del treball en general i centralitat del treball actual

Finalment, cal distingir, seguint Kanungo (1981), entre dos contextos en els quals un individu pot mostrar-se implicat o ser centrals per a ell. Una persona pot estar implicada o no amb el treball concret que realitza en un moment donat, però també pot estar implicada o no amb el treball en general, independentment del lloc de treball actual. És a dir, que la implicació amb un treball concret no és el mateix que la implicació amb el treball en general. La centralitat o implicació amb el treball actual seria una creença descriptiva del treball actual i sol dependre del grau en què el treball actual satisfà les necessitats actuals de la persona. En contrast, la implicació amb el treball en general és una creença normativa sobre el valor del treball en la pròpia vida i és més una funció de la socialització o condicionament cultural passat d'una persona. Per tant, el *job involvement* és una creença descriptiva causada en el present, mentre que el *work involvement* és una creença normativa causada històricament (pàg. 342). D'ací deriva que la implicació amb el treball actual estiga subjecta a més variabilitat, depenent de la naturalesa del treball concret que es faça, mentre que la implicació amb el treball en general és un constructe més estable al llarg del temps. La centralitat del treball tal com va ser mesurada en el MOW tenia com a referent exclusivament el treball en general. No obstant això, els dos referents de la centralitat són complementaris i tenen implicacions pràctiques interessants. L'objectiu del mesurament determinarà si s'ha d'estudiar l'un o l'altre, o tots dos alhora.

En síntesi, hi ha diverses idees que volem destacar en aquest punt:

1. La centralitat del treball es refereix al grau d'importància que té el treball en la vida d'una persona. En la mesura que el treball siga important, les experiències laborals es manifestaran rellevants per a l'autoconcepte.
2. En la bibliografia s'han emprat molts altres termes per a referir-se al mateix concepte. Els més habituals són la implicació i el compromís amb el treball.
3. La centralitat del treball pot mesurar-se en termes absoluts o en termes relatius. La diferència està que en la segona el subjecte ha d'assignar un determinat valor al treball comparant-lo amb altres àrees rellevants per a la majoria de persones com ara la família o el temps lliure. Sembla convenient incloure-hi els dos tipus d'ítems quan avaluem la centralitat del treball.
4. La centralitat, implicació o compromís amb el treball pot referir-se al treball en general o al treball actual que un exerceix. El referent no és el mateix, ni tampoc els antecedents i les conseqüències dels dos conceptes són els mateixos. Per això hi ha la necessitat de decidir què és el que ens interessa, abans de procedir a mesurar-ho. No obstant això, els dos conceptes poden usar-se també de manera complementària.

4.2. Orientació normativa respecte al treball

Es tracta d'afirmacions que la gent fa servir quan fa valoracions normatives sobre el treball (MOW, 1987), o també afirmacions sobre la justícia relativa en el món del treball, des de la perspectiva de l'individu i des de la perspectiva de la societat.

Bàsicament hi ha dos tipus de valoracions normatives en la relació entre persona i societat: les que posen l'èmfasi en les obligacions i deures de la persona respecte a la societat i les que emfatitzen les obligacions de la societat respecte a la persona, o el que és el mateix, els drets de la persona. Traslladant aquesta idea a l'àrea laboral, l'orientació normativa respecte al treball té a veure amb les creences que la gent manté sobre quines són les seues obligacions i drets com a membre de la societat en relació amb el treball, o sobre quines són les obligacions i drets de la societat respecte al món laboral. En definitiva, es refereix al grau d'orientació de la gent sobre la consideració del treball com un dret i sobre la consideració del treball com un deure.

Caldria destacar que es tracta de dues orientacions independents, és a dir, que una mateixa persona pot mostrar acord amb les dues orientacions, amb cap o acord amb una i desacord amb l'altra. Per exemple, és possible que algú es manifeste d'acord amb les afirmacions sobre les obligacions o deures del treballador, i al mateix temps pot estar d'acord amb les afirmacions sobre els drets dels empleats o les obligacions de la societat. Segons que es pose més èmfasi en una de les dues orientacions o, per contra, es manifeste igual o similar grau d'acord amb les dues orientacions, alguns autors (England i Ruiz Quintanilla, 1994) afirmen que una persona o un grup de persones presenta una orientació normativa equilibrada o desequilibrada, i dins d'aquesta, desequilibrada respecte als drets o respecte a les obligacions.

Per tant, hi ha dues orientacions normatives respecte al treball, l'orientació com a obligació i l'orientació com a dret. Vegem-les.

L'orientació normativa respecte al treball com a obligació fa referència a les obligacions o deures de l'individu respecte als seus ocupadors i respecte a la societat. Si acudim a l'operacionalització d'aquest concepte efectuada pel grup MOW, la consideració del treball com un deure significa estar d'acord amb afirmacions com ara "és el deure de cada ciutadà capacitat contribuir a la societat amb la seua faena", "les persones en la nostra societat haurien d'estalviar gran part dels seus ingressos per al futur" o "un treballador ha de valorar la seua faena encara que siga avorrida, indigna o monòtona". En síntesi, l'acord amb aquesta orientació normativa significa que el treball s'ha de valorar amb independència de la seua naturalesa perquè és un mitjà a través del qual es contribueix al bon funcionament de la societat, i que també s'ha de vetlar per la seguretat futura mitjançant l'estalvi. Aquest constructe s'ha associat amb l'*ètica protestant del treball* (vegeu Furham, 1990, per a més detalls sobre aquest concepte).

D'altra banda, l'orientació normativa respecte al treball com a dret és representada per declaracions sobre els drets individuals subjacents al treball, i de les responsabilitats de les organitzacions laborals i de la societat en general, pel que fa als individus. Tal com va ser operacionalitzat per l'equip MOW, les persones que consideren el treball com un dret es manifestarien d'acord amb el dret de qualsevol membre de la societat a tenir no sols un treball, sinó un treball interessant i amb sentit, a participar en les decisions

concernents al seu treball, a una educació que el prepare adequadament per al treball i per a l'actualització dels coneixements si queden desfasats en algun moment.

Es podria plantejar, per acabar, quins factors són els que condueixen a fer que la gent tinga una orientació equilibrada o manifeste més acord per alguna de les dues orientacions normatives. Evidentment, hi ha tot un seguit de determinants macroambientals entre els quals, indubtablement, la cultura en què un ha viscut té un paper molt important. Així, es poden esperar diferències entre països en aquesta dimensió del significat del treball. Però, a més, cal esperar diferències individuals també entre membres d'una mateixa cultura. Les experiències personals, tant abans com després de la incorporació al treball poden influir notablement sobre aquestes creences. De fet, el contracte psicològic no és sinó la percepció d'una sèrie de deures i drets entre un mateix i el seu ocupador que sovint són alterats per la relació que s'estableix entre les parts. Es tracta d'un concepte molt relacionat amb les orientacions normatives respecte al treball, encara que si volem ser exactes en aquestes últimes, el referent no és tant l'ocupador com sobretot la societat.

4.3. Els valors laborals

En aquest apartat tractem les dues dimensions que ens queden per a acabar d'examinar els diversos components del significat del treball, tal com va ser operacionalitzat pel grup MOW. Ens referim als "resultats valorats del treball" i a "la importància d'aspectes laborals o importància de metes laborals". Molt sovint, possiblement per abreujar, diversos autors, sobretot pertanyents a aquest grup, s'han referit a les dimensions de "resultats valorats del treball" i "importància d'aspectes laborals" com "valors laborals" i "metes laborals" respectivament. Aquesta pràctica s'ha fet habitual a causa de la comoditat d'ús de les etiquetes "valors laborals" i "metes laborals" enfront de les més llargues, però també més precises, de "resultats valorats del treball" i "importància d'aspectes o metes laborals". L'ús d'unes nomenclatures o d'altres pot semblar trivial, però no ho és. I no ho és perquè tant l'instrument de "resultats valorats del treball" com el d'"importància d'aspectes laborals" mesuren valors laborals però en nivells diferents (Gracia, 1998). Però és que, a més a més, la manera com habitualment en la bibliografia es mesuren valors laborals és precisament com es fa en l'instrument d'"importància d'aspectes o metes laborals", és a dir, preguntant a la gent el grau d'importància que per a ells tenen determinats aspectes, metes o resultats que poden aconseguir al treball, d'acord amb els criteris establits per Elizur (1984) seguint Levy i Guttman (1976).

Elizur (1984, p. 379), seguint Levy i Guttman (1976), estableix els criteris necessaris perquè un ítem es considere pertanyent a l'àrea dels valors laborals. Per a aquest autor, "un ítem pertany a l'univers dels ítems de valors laborals si, i només si,

1. El contingut demana una valoració del grau d'importància d'una meta en el context laboral i
2. El rang de resposta va de molt important a molt poc important."

Com que aquest criteri està àmpliament acceptat entre la comunitat científica, si volem ser precisos, com veurem a continuació, hauríem de concloure que de les dues dimensions del grup MOW, la segona és la que mesura valors laborals, com habitualment es considera en la bibliografia.

No obstant això, vegem-les per separat i després passarem a explicar per què hem afirmat que les dues variables fan referència al concepte de valors laborals.

Resultats valorats del treball. A *The meaning of working* (1987) és definida com els resultats que els individus busquen obtenir del treball. Es refereix a quins són els resultats del treball que una persona determinada valora més i, per tant, els prefereix a uns altres. De manera més precisa, Ruiz Quintanilla i Wilpert (1988) defineixen aquesta dimensió com un component motivacional que fa referència a les raons més bàsiques o fonamentals per a treballar. Al final, es tracta de les funcions que el treball compleix per a l'individu o de les necessitats que el treball permet satisfer. Els autors del MOW, seguint una revisió de Kaplan i Tausky (1974), sobre les funcions del treball, distingeixen sis funcions que el treball pot proporcionar: estatus-prestigi, ingressos, mantenir-se ocupat, contactes interpersonals, servir la societat o autoexpressivitat. En definitiva, aquesta variable tracta de respondre a la pregunta de per què la gent fa faena. En l'instrument emprat es demana als subjectes que distribuïsquen 100 punts entre sis afirmacions segons el grau en què hi estiguen d'acord. Dos exemples d'aquestes afirmacions són "treballar et proporciona estatus i prestigi" i "treballar et proporciona uns ingressos que necessites".

Importància d'aspectes laborals. Similar a l'anterior, però ací es tracta de les característiques que una persona prefereix que tinga el seu treball. A *The meaning of working* (1987) és conceptualitzada com la importància que determinats aspectes del treball tenen per als individus, tant en termes relatius com absoluts. Per a Ruiz Quintanilla i Wilpert (1988) es tracta d'un component motivacional que reflecteix les expectatives més específiques de l'individu pel que fa a les característiques desitjables del treball. Els onze aspectes del treball que es consideren en *The meaning of working* (1987) són: un treball interessant, ajust habilitats-requisits del lloc, molta varietat, molta autonomia, un bon sou, bones oportunitats de promoció o ascens, bones condicions físiques de treball, un bon horari, oportunitats d'aprendre coses noves, estabilitat i bones relacions interpersonals. En l'instrument emprat pel grup MOW, el subjecte ha d'ordenar una sèrie de característiques que pot tenir un treball segons la importància que cadascuna té per a l'individu. L'escala en què s'ordenen té 15 punts que van de molt poc important a molt important.

La relació entre "resultats valorats del treball" i "importància d'aspectes o metes laborals" ha sigut posada de manifest pel grup MOW (1987). Aquests autors assenyalen que els dos constructes són útils per a entendre per què la gent fa faena. Però mentre la "importància d'aspectes o metes laborals" fa referència a què prefereix trobar la persona en el seu treball, els "resultats valorats del treball" identifiquen les raons bàsiques de per què les persones fan faena. Conclouen que les qüestions de per què una persona treballa

i què és el que vol obtenir del seu treball estan relacionades però no són idèntiques. Els dos conceptes comprenen aspectes intrínsecs, extrínsecs i socials del treball.

Com ja hem avançat, tant el concepte de "resultats valorats del treball" com el d'"importància d'aspectes laborals" reflecteixen els valors laborals dels individus. Es tracta, però, de dos constructes diferents en la mesura que es refereixen a diversos components dels valors laborals (Gracia, 1998). Per a entendre això hem d'explicar la distinció que fa Krau (1987) entre el "contingut principal o bàsic" (*principle*) i el "contingut específic" dels valors laborals.

Krau (1987) fa una distinció fonamental entre el "contingut principal o bàsic" (*principle*) i el "contingut específic" dels valors laborals. Existeix, d'una banda, una valoració general del treball basada en la creença del subjecte sobre quines necessitats poden ser satisfetes a través del treball, que seria el "contingut bàsic" dels valors laborals. D'altra banda, el "contingut específic" dels valors laborals es refereix a la preferència dels subjectes per certes recompenses que procedeixen dels diversos aspectes concrets del treball. Aquesta distinció també s'observa en el MOW. Per als autors del MOW, hi ha un nivell general que identifica les raons bàsiques per les quals la gent fa faena. Dins d'aquest nivell general, la raó econòmica seria la més important. És a dir, els individus, si tenim en compte les seues raons més bàsiques, treballen per tal d'aconseguir uns ingressos que els permeten sobreviure, o dit d'una altra manera, per tal de satisfer les seues necessitats econòmiques i, en última instància, de supervivència. Però aquesta dimensió dels valors laborals per si sola té poca utilitat per a entendre la conducta que ocorre en la faena. És per això que s'ha de complementar amb un nivell menys general dels valors laborals que identifica les característiques laborals que la gent prefereix trobar en el treball. Aquest nivell menys general sembla més pròxim a la realitat del dia a dia de la vida laboral. Krau (1987) coincideix en aquesta apreciació quan afirma que el "contingut bàsic" seria donat per la socialització rebuda abans de començar a treballar, mentre que el "contingut específic" es produiria en contacte amb el món laboral, de manera que, com veiem, també els agents de socialització són diferents. El nivell més general és el que els autors del MOW (1987) anomenen "resultats valorats del treball", mentre que el més concret és el que denominen "importància d'aspectes o metes laborals". L'interès dels investigadors s'ha centrat la majoria de les vegades en el "contingut específic" dels valors laborals, probablement per la relació més pròxima amb la conducta laboral (Gracia, 1998).

Els valors laborals, allò que habitualment s'entén per valors laborals, és a dir el "component específic", es refereixen, per tant, a les característiques o els aspectes del treball que són importants per a la persona i que prefereix que estiguen ben representats en la seua faena.

Fa poc s'ha mostrat un interès creixent en la qüestió dels valors en general i dels valors laborals en particular, tant des d'una perspectiva conceptual com des d'una òptica pràctica. Segurament part d'aquest interès rau en la importància dels valors laborals per a entendre la conducta que té lloc en les organitzacions.

El primer que cal dir per a situar la rellevància dels valors laborals i entendre la conducta que té lloc a les organitzacions laborals, és que es tracta d'un dels principals indicadors de les motivacions dels subjectes per a treballar. A través de l'anàlisi dels valors laborals podem saber les raons bàsiques per a treballar, les necessitats fonamentals que la feina satisfà, per què la gent fa feina i quines característiques prefereixen que tinga la seua o quins resultats del treball són més importants per a ells. Com afirmen Roberson, Houston i Diddams (1989), diverses teories de motivació postulen el valor de resultats anticipats com un determinant crític de la conducta (per ex., teories d'expectativa-valència).

D'ací deriven, en segon lloc, implicacions claríssimes per al camp de la satisfacció laboral. Si sabem què és que motiva els treballadors, en la mesura que posem al seu abast aquestes característiques, metes, recompenses o resultats del treball, tindrem treballadors motivats i satisfets. Per a Locke (1969, 1976) per exemple, són precisament els aspectes del treball que tenen importància per a l'individu els que determinaran la satisfacció o insatisfacció del treballador, en la mesura que els trobe en la seua feina. Els individus estaran satisfets en la mesura que els resultats que valoren són obtinguts a través del seu treball. Dawis i Lofquist (1984) afirmen que la satisfacció és una funció de la correspondència entre les necessitats i els valors de l'individu, d'una banda, i el sistema reforçador de l'ambient laboral, de l'altra. Betz, Fitzgerald i Hill (1989) postulen que les necessitats i els valors laborals són dimensions importants que determinen el potencial de l'individu per a la satisfacció laboral. Holland (1985) amplia aquesta relació a l'estabilitat i l'assoliment en el treball. Per a aquest autor, la satisfacció, l'assoliment i l'estabilitat en el treball depenen de la congruència entre la personalitat de l'empleat i l'ambient laboral. En aquest sentit, cal assenyalar que els valors laborals, i el significat del treball en general, són un component central de la personalitat laboral. Reforçant aquesta idea, i com veurem en un altre tema, els valors laborals són un component essencial per a establir l'ajust entre la persona i el seu ambient de treball.

En tercer lloc, i en estreta relació amb els dos punts anteriors, volem destacar el paper dels valors laborals com a instrument per a explorar el perfil motivacional del candidat i el seu ajust al perfil del lloc o de l'organització a la qual s'ha d'incorporar. L'àrea motivacional sempre ha sigut especialment complexa d'explorar durant els processos de selecció. No obstant això, els qüestionaris de valors laborals obrin possibilitats molt interessants en aquest aspecte. La relació dels valors laborals amb la motivació laboral s'ha posat de manifest en diverses ocasions. En la selecció de personal s'han d'explorar no sols les competències de la persona per a exercir el lloc, per a complir els requisits del lloc o de l'organització, sinó també en quina mesura el lloc de treball al qual s'ha d'incorporar pot satisfer les seues necessitats. Aspectes tan importants com la satisfacció que el treballador obtindrà de la realització del seu treball, el nivell de motivació o la probabilitat que abandone l'organització depenen del grau en què la persona troba recursos en l'ambient de treball que li permeten satisfer les seues necessitats (vegeu en aquest aspecte Hontangas i Peiró (1996b)). L'instrument del MOW d'"importància d'aspectes laborals" o qualsevol altre que segueisca els criteris d'Elizur (1984), poden usar-se en aquest sentit. D'una banda, caldria explorar els valors

laborals del candidat i, de l'altra, les característiques que ofereix el lloc de treball, o millor encara, en línia amb les tendències actuals de desaparició del concepte de lloc, les característiques que ofereix l'organització. A més, el coneixement dels valors dels empleats obri possibilitats interessantíssimes per al disseny de llocs de treball o de les organitzacions.

En quart lloc, els valors laborals influeixen en les decisions i eleccions que els subjectes fan en relació amb la seua vida laboral. Es pensa que els valors influeixen en la conducta d'elecció a través de dos processos diferents (England, 1967 i 1975). Un procés a través del qual influeixen en aquesta conducta té a veure amb l'organització perceptiva. Es creu que els valors influeixen en la selecció i interpretació d'estímuls externs. Aquest procés ha sigut poc investigat (per a una excepció, vegeu Postman, Bruner i McGinnies, 1948). Juntament amb aquest procés d'influència indirecta, es pensa que, a més, els valors són guies per a l'acció, de manera que també influeixen de forma directa sobre les eleccions que les persones fan en un moment donat.

Finalment, els valors laborals s'han relacionat també amb l'èxit de les organitzacions i de països sencers. Es pensa que hi ha una sèrie de valors laborals que poden tenir els empleats que contribuirien en més grau que d'altres a l'èxit de l'organització. Per exemple, l'èxit i el bon funcionament de què han fet gala les empreses japoneses durant molt de temps és atribuït per alguns autors al fet que els empleats i gerents de les organitzacions posseeixen un conjunt de valors més apropiats que els sostinguts en altres sistemes (Howard, Shudo i Umeshima, 1983; Ouchi, 1981).

En síntesi, hi ha diverses idees que cal destacar:

1. Tant la dimensió de "resultats valorats del treball" com la "importància d'aspectes laborals" mesuren valors laborals. Els resultats valorats del treball mesuren el component bàsic dels valors laborals, mentre que la "importància d'aspectes laborals" fa referència al "contingut específic" d'aquests valors.
2. És precisament el "contingut específic" dels valors laborals el que ha despertat més interès entre els investigadors, presumiblement perquè manté una relació més estreta amb el comportament en el món del treball.
3. De fet, es reconeix que els valors laborals tenen un pes central en la comprensió de la motivació i satisfacció dels empleats. A més, influeixen en les decisions i eleccions de les persones i fins i tot s'han relacionat amb el grau d'èxit empresarial de societats senceres. D'especial rellevància pràctica pot ser l'ús d'aquesta mena d'instruments en els processos de selecció de personal per a explorar l'ajust de la persona al lloc o l'organització a la qual s'ha d'incorporar.
4. Hi ha un acord ampli que el "contingut específic" dels valors laborals s'ha de mesurar seguint els criteris establits per Elizur (1984).

5. BIBLIOGRAFIA

FURHAM, A. (1990): *The protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviors*. Londres: Routledge.

GRACIA, F. J. (1998). *Evolución del significado del trabajo durante los primeros años de empleo. Un estudio longitudinal*. Universitat de València. Tesis doctoral no publicada.

HOLLAND, J. L. (1985): *Making vocational choices: A theory of vocational possibilities and work environments (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

HONTANGAS, P. i PEIRÓ, J. M. (1996a). “Tareas, puestos, roles y ocupaciones”, en J. M. Peiró i F. Prieto (ed.), *Tratado de psicología del trabajo (vol. II)*, p. 169-214. Madrid: Síntesis.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The Meaning of Working*. Academic Press, Londres.

RUIZ QUINTANILLA, S. A. i WILPERT, B. (1988). “The meaning of working: Scientific status of a concept”, en V. Keyser, T. Quale, B. Wilpert i S. A. Ruiz Quintanilla (ed.), *The meaning of work and technological options*. Nova York: John Wiley & Sons, p. 3-14.

SALANOVA, M.; GRACIA, F. J. i PEIRÓ, J. M. (1996). “Significado del trabajo y valores laborales”, en J. M. Peiró i F. Prieto (ed.), *Tratado de psicología del trabajo (vol. II)*, p. 35-63. Madrid: Síntesis.