

# Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso

MARGARITA BRAVO, LUIS GÓMEZ-JACINTO  
Y F.-MANUEL MONTALBÁN

*Universidad de Málaga*



## *Resumen*

*El presente trabajo aborda la socialización en ambientes laborales como un proceso continuo de ajuste cuyo éxito repercute en el bienestar personal y en actitudes positivas hacia el trabajo. Se ha llevado a cabo una investigación, con tres momentos de medida, sobre una población que se incorpora a la Policía Local del Ayuntamiento de Málaga. La muestra inicial de jóvenes reclutas es de 158, completando todas las evaluaciones 68 sujetos. Se propone un modelo de socialización en el que se establece la influencia de variables relativas a la persona, al puesto y a los contenidos de socialización sobre los resultados de ajuste individuo-organización. La secuencialidad de estas relaciones se estudian a través del empleo de ecuaciones estructurales. El modelo estructural propuesto se ajusta a los datos empíricos y los resultados obtenidos son confirmatorios en la mayoría de las relaciones hipotéticas planteadas. Estos resultados apoyan el valor predictivo que las expectativas iniciales sobre el puesto tienen sobre la socialización y el alto efecto positivo ejercido de los contenidos de la socialización laboral sobre el ajuste laboral.*

*Palabras clave:* Socialización, ajuste laboral, bienestar percibido, policía, actitudes laborales.

## **Police socialization: A study with a new entry course**

### *Abstract*

*This paper approaches the study of work socialization as a continuous fit process referring to a particular cultural context. Its success will have repercussions in personal well-being and positive attitudes towards the job. So we carried out a research on the socialization process in a new entry course for police officers in Malaga Council. We proposed a socialization model with three moments of assessment for establishing the influence of variables referring to the personal, job and socialization contents spheres. The relational sequence of these variables was studied through structural equations. The adjustment of the model with empirical data was good. The results support the predictive value that the initial expectancies about the job have on the socialization process. We point out the high positive effect of the contents of work socialization on the work adjustment criteria.*

*Keywords:* Socialization, work adjustment, perceived well-being, police, work attitudes.

*Correspondencia con los autores:* Margarita Bravo Sanz. Universidad de Málaga. Facultad de Psicología. Campus de Teatinos s/n. 29071 Málaga. E-mail: mbravo@uma.es

## Introducción

Un interés fundamental de la Psicología Social del Trabajo se centra en el ajuste entre la persona y la organización. Este ajuste ha recibido especial atención por ser considerado como expresión de la propia conducta humana en el trabajo, así como por las repercusiones que puede tener tanto sobre el bienestar o la salud individual como sobre la eficacia de la conducta laboral. En esta dinámica de ajuste del trabajador a su empresa juega un papel central el constructo socialización organizacional, entendida ésta como un proceso de aprendizaje por el cual un individuo adquiere los valores, las habilidades, las conductas esperadas y el conocimiento social esencial para asumir un rol organizacional y para participar como miembro de la organización (Louis, 1980).

A lo largo de las últimas décadas el concepto de socialización organizacional ha transitado desde la óptica de adaptación pasiva a los requerimientos de la organización hacia una perspectiva de interacción recíproca y de proceso continuo en el que la dinámica de desajuste-cambio-ajuste entre el individuo y su ambiente laboral ocupa un papel central. Aunque este último punto de vista contempla la socialización como un proceso continuo que se mantendría vigente a lo largo de toda la vida laboral, numerosos autores, Bauer, Morrison y Callister (1998), Feldman (1981), Nelson (1990) y Wanous (1992), han considerado los primeros meses de incorporación a una empresa como un periodo trascendental para el ajuste. En la persona recién llegada se estimula un proceso de activación cognitiva y conductual a causa de la inmersión en un ambiente novedoso (Louis, 1980). Por un lado, ha de buscar la información necesaria para integrar las habilidades y el conocimiento social que el desempeño de su rol le demanda y, por otro, debe crear las condiciones favorables para la satisfacción de sus necesidades y la (re)construcción de su identidad personal (Ashford y Black, 1996). Las organizaciones, por su parte, también tratan de favorecer la adaptación de los recién llegados estableciendo tácticas de socialización para organizar las experiencias de aprendizaje (van Maanen y Schein, 1979).

Las revisiones efectuadas por Anderson y Thomas (1995), Fisher (1986), Hall (1976) y Wanous y Colella (1989) sobre los numerosos estudios que pueblan la literatura de socialización organizacional coinciden en señalar que este fenómeno ha sido abordado fundamentalmente desde tres perspectivas: desde los modelos de etapas o de proceso, desde los contenidos de socialización o desde los resultados del proceso socializador.

- La primera se centra en el estudio de las fases de adaptación y los procesos de aprendizaje que los recién llegados deben ir atravesando hasta convertirse en miembros integrados en la organización. Aunque la distinción en fases discretas se ha considerado a veces como algo artificial, parece claro que pueden establecerse algunos momentos y transiciones que son vividas con gran intensidad, como son la anticipación, el encuentro y la adaptación. En la fase de socialización anticipada el aspirante a miembro organizacional mantiene expectativas tanto respecto a la organización como al puesto que desea ocupar. Al tomar contacto con la realidad de la empresa, en la fase de encuentro, surgen los primeros conflictos entre las demandas y los recursos recíprocos individuo-organización. Estos conflictos frecuentemente generan ansiedad e incertidumbre (Lazarus y Folkman, 1984; Louis, 1980), las cuales deberían ir superándose a medida que se integran las normas y la cultura, se reciben los primeros refuerzos contingentes y se aprenden las consecuencias potenciales del comportamiento laboral. En esta fase, el nuevo miembro no sólo ha de poner en práctica sus habilidades, conocimientos o destrezas en el desarrollo de las tareas profesionales sino que aprende nuevas formas de interacción y fruto de ese aprendizaje, cambia, configura nuevos aspectos que facilitan su adaptación.

- La segunda aproximación se refiere a los contenidos de la socialización. La utilidad de este tipo de acercamiento va ligada fundamentalmente al establecimiento de criterios para juzgar qué se aprende durante el proceso y qué cambios se realizan. Desde esta perspectiva se han propuesto diferentes áreas de contenido referidos a: rendimiento, interacción social, políticas, lenguaje, metas y valores organizacionales e historia y cultura (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein y Gardner, 1994). En la misma línea, Taormina (1997) recoge la dimensiones teóricas y la mayoría de las variables investigadas en la literatura aglutinando en cuatro los dominios de socialización. El primer dominio denominado "entrenamiento", se refiere al acto, proceso o método por el cual cada empleado/a adquiere las destrezas o habilidades funcionales requeridas para llevar a cabo un trabajo específico. El segundo, denominado "comprensión", atañe al conocimiento que las personas aprehenden y pueden aplicar sobre su trabajo, sus gentes y su cultura. El tercero, "apoyo de los compañeros", se define como el sustento emocional, social o instrumental que se provee, al margen de la compensación económica, por otros empleados/as de la organización. Finalmente, la "proyección de futuro" concierne a la imagen que el individuo anticipa sobre las recompensas que pueda proporcionarle su carrera en la organización.

- Un último punto de vista se focaliza en las consecuencias del proceso de socialización organizacional. El ajuste, considerado en términos afectivos, actitudinales y conductuales, es esgrimido como indicador del nivel de éxito logrado en la integración del contexto laboral. Así, Toffler (1981) incluye como indicadores de ajuste, satisfacción laboral, bajos niveles de estrés y compromiso con el trabajo. También Nelson (1990) añade la ratificación del contrato psicológico, el rendimiento, la satisfacción, la implicación con el puesto y la intención de permanecer en el mismo. Por su parte, Chao *et al.* (1994) encuentran que el éxito en los contenidos de la socialización se relaciona con la carrera eficaz (desempeño, satisfacción, implicación, adaptabilidad e identidad). De igual modo, Taormina (1997) señala que altas evaluaciones de los empleados en cada uno de los cuatro dominios de socialización deberían correlacionar positivamente con altos niveles de satisfacción, implicación con el trabajo, compromiso y negativamente con *burnout*. En síntesis, los resultados más frecuentes que se identifican como indicadores de eficacia del proceso de socialización organizacional son agrupados por Feij (1998) en: motivación y criterios de rendimiento, actitudes laborales e identificación con los valores de la empresa, cualidades interpersonales de cooperación y bienestar psicológico.

### *Socialización policial*

La conceptualización de la socialización organizacional como proceso de interacción recíproca no puede obviar el ambiente laboral donde ésta tiene lugar. En esta línea, Bauer *et al.* (1998), Fisher (1986) y Vega (1996) subrayan la necesidad de elaborar modelos de socialización adaptados al contexto social característico de la organización que acoge a los nuevos miembros y la necesidad de investigar a través de estudios longitudinales los diferentes procesos de aprendizaje que facilitan cada socialización particular. Las organizaciones policiales y particularmente el proceso de socialización en las mismas, ha recibido amplia atención en la literatura anglosajona (Bennett, 1984; Carey, 1997; Christie, Petrie y Timmins, 1996; Mahoney, 1996; Stradling, Crowe y Tuohy, 1993; van Maanen, 1975). Sin embargo, los estudios que se ocupan de las variables que intervienen en el proceso a través del cual los aspirantes van aprendiendo y acomodando el rol policial son muy escasos todavía en nuestro país, aunque como señalan Delaney (1985), Lawson (1995) y Maghan (1988) las peculiaridades de la profesión de policía condicionan la dinámica de aprendizaje y dirigen los cambios en los valores y la identidad de los individuos que se incorporan a la misma.

El ejercicio de la profesión de policía no está exento de paradojas y lecturas encontradas. Inmersa en fuertes tensiones y sobreexpuesta a un entorno desorganizado y conflictivo, la Policía ha de compatibilizar un paradigma racional burocrático con la necesidad de responder a lo imprevisto de una manera ágil (Torrente, 1992). Así mismo, en este tipo de organizaciones el componente simbólico es muy importante existiendo una abundancia de valores, ritos, tópicos y lenguajes característicos que recogen los significados de la cultura institucional (Shapland y Vagg, 1988). Conscientes las Policías de la necesidad de la aceptación por parte de sus miembros de los valores y actitudes institucionales invierten grandes recursos en tácticas formales e informales para socializar a los recién llegados.

En el caso concreto de la Policía Local, tras un arduo proceso selectivo el nuevo miembro adquiere tan sólo la categoría de alumno y hasta que no franquea un periodo de entrenamiento, y una nueva evaluación, no es reconocido como policía de pleno derecho. En este recorrido son especialmente importantes las percepciones que se generan con los primeros contactos, y posteriores, con el puesto en cuestión. El modelo de las Características del puesto de Hackman y Oldhan (1975) nos ofrece la oportunidad de valorar el carácter motivador de las dimensiones centrales del puesto de trabajo. A partir de la interacción constructiva persona-puesto se generan lo que los autores denominan "estados psicológicos críticos", necesarios para que se desarrolle y persista una alta motivación interna. El periodo de entrenamiento modifica las expectativas con las que entran en el Cuerpo y favorece el tránsito de aspirante a policía, dado que no sólo pone en contacto al nuevo miembro con las funciones y tareas de su profesión sino que exige del alumno la adaptación a normas de obediencia, orden, cooperación y disciplina (Bennett, 1984 y van Maanen, 1975). Así, parece interesante profundizar en los efectos recíprocos que sobre el ajuste va a tener la orientación social (individualista-colectivista) esgrimida inicialmente por los nuevos miembros y los estilos culturales de organizaciones con exigencias cooperativas. Para Diener y Diener (1995), la adaptación a una cultura arraigada en preceptos y creencias tradicionales se ve favorecida en las personas con orientación social hacia la cooperación porque tenderán a subordinar sus valores personales a los valores de grupo. También Chatmam y Barsade (1995), encuentran que las personas individualistas tienen menos habilidad para adoptar roles cooperativos.

Por su parte, el ejercicio profesional constituye el auténtico *shock* de la realidad (Louis, 1980), una vez que el recluta se inserta en el trabajo policial diario se rige por dinámicas informales y poco ortodoxas si se comparan con lo que ha aprendido formalmente (Torrente, 1997). Los desafíos que acompañan a esta nueva situación hacen que el sujeto sea susceptible al cambio de actitudes y objeto de reajuste en la concepción de sí mismo, de las tareas y de la organización (Butler, 1986; Fielding y Fielding, 1991). En este sentido, Strandling *et al.* (1993) aportan evidencias de transformaciones en la identidad del policía que propiciarán cambios respecto al autoconcepto durante el periodo de socialización. Estos cambios se interpretaban como adaptación a los valores y actitudes del endogrupo que se materializan en un estilo operacional de cinismo. También, diversas investigaciones han puesto de manifiesto que el estrés del policía, que tradicionalmente se ha atribuido a factores inherentes al trabajo peligroso, aparece mayormente asociado a factores intrínsecos de la organización, como el sentimiento de falta de control, los estresores de rol, etcétera. Así algunos autores han considerado que el cinismo y la despersonalización, una de las dimensiones definitorias del síndrome de *burnout*, son formas de distanciarse y de adaptarse psicosocialmente a las situaciones (Henry, 1995; Niederhoffer, 1976; Oligny, 1993).

### *Objetivos de la presente investigación*

Teniendo en cuenta que nuestra pretensión fundamental ha sido propiciar un acercamiento al proceso socializador que se sigue en el Cuerpo de la Policía Local, la presente investigación está conformada por un estudio fuertemente contextualizado, de carácter relacional y naturaleza secuencial. Asimismo, hemos pretendido recoger el ánimo y la recomendación de numerosos autores que reconocen la necesidad de abordar la socialización como un proceso continuo en el que queden implicados múltiples variables de índole diversa y que generalmente han sido estudiadas de manera aislada. Para ello, se propone un modelo que permite distinguir las diferentes etapas por las que transitan los nuevos Agentes, desde que se inician en la correspondiente Escuela de Seguridad hasta su plena incorporación a las estructuras y procesos organizacionales. En este sentido, nuestra población es evaluada longitudinalmente en tres momentos: a la entrada en la policía, a los seis meses una vez acabado el periodo formativo y diez meses después en sus respectivos destinos. Recogiendo numerosas aportaciones de la literatura sobre socialización organizacional, nos planteamos examinar la influencia de tres importantes grupos de variables sobre el ajuste individuo-organización: variables antecedentes relativas a la persona, al puesto y a los contenidos de socialización. En concreto las variables antecedentes relativas a la persona van dirigidas a evaluar dos dimensiones claves en el bagaje inicial que porta el nuevo Agente: el autoconcepto, sujeto a cambios durante la adquisición de la nueva identidad del policía (Strandling *et al.*, 1993) y la orientación social (individualismo-colectivismo) como facilitadora, o no, de la adaptación a las exigencias de una cultura tradicional y cooperativa (Chatman y Barsade, 1995; Diener y Diener, 1995). Respecto a las variables del puesto nos guiamos por la propuesta de Hackman y Oldham (1975) y evaluamos la Relevancia Percibida del Puesto con base en los “estados psicológicos críticos” relativos al significado y la responsabilidad atribuidos al puesto de trabajo. Con objeto de establecer criterios de aprendizaje del proceso socializador, incluimos la perspectiva de los contenidos de socialización y valoramos su evolución tanto en la fase académica (durante el periodo de escuela) como profesional (incorporados ya los Agentes a sus respectivos destinos). Nos interesamos igualmente por el papel anticipador de estrés que durante este proceso iban a tener ciertos factores ligados al desempeño del rol policial. Por último y en relación a los resultados de ajuste nos decantamos por indicadores de bienestar psicológico y actitudes laborales.

Las relaciones propuestas se examinan a través del análisis de modelos de ecuaciones estructurales. Así, en la primera fase se evalúan tres variables exógenas: Autoconcepto, Orientación social individualista y Relevancia percibida del puesto. El resto de variables tenidas en cuenta en el modelo propuesto lo constituyen los constructos considerados endógenos: Socialización académica y Anticipación de estresores, evaluados en la segunda fase; y Socialización profesional, Actitudes laborales y Bienestar psicológico, evaluados al final del estudio.

Con respecto a la Relevancia percibida del puesto y al Autoconcepto, considerados exógenos en el momento de entrada, se ha estimado que los intervalos elegidos entre las evaluaciones han sido lo suficientemente largos para que se consoliden cambios debidos a la experiencia socializadora. De esta manera, el primero de ellos, Relevancia percibida del puesto, se ha valorado además en el segundo y tercer momento y Autoconcepto ha vuelto a ser evaluado en la última fase del estudio. En la figura 1 se representa gráficamente el modelo propuesto que recoge la relación de variables estudiadas con sus respectivas dimensiones.

FIGURA 1  
*Variables con sus respectivas dimensiones*

Las relaciones hipotéticas que esperamos encontrar son las siguientes:

1. Una influencia positiva antecedente del autoconcepto sobre la socialización y un efecto positivo de todo el proceso socializador sobre el autoconcepto en la última fase. Así mismo, podríamos establecer que un autoconcepto inicial elevado influirá positivamente en el nivel estimado de autoconcepto en la última evaluación.

2. Las personas con una orientación social individualista mostrarán una menor adaptación en respuesta a las demandas colectivistas de la Policía que los individuos colectivistas.

3. La Relevancia percibida del puesto podría ir modificándose a medida que aumenta el conocimiento de la realidad del trabajo. A este respecto establecemos: primero, que si a la llegada a la organización el puesto se percibe como relevante, el proceso socializador será más efectivo; segundo, una persona adecuadamente socializada mantendrá una alta relevancia percibida del puesto en cada fase socializadora; tercero, la última valoración acerca de la importancia del puesto, se verá influida directamente por la significación y responsabilidad atribuida que el sujeto manifestó en los momentos anteriores evaluados en el estudio; en suma, una adecuada socialización podría influir positivamente en una buena valoración del propio puesto de trabajo.

4. Si una persona asume con mayor intensidad el proceso socializador, la preocupación para abordar y resolver los problemas en un futuro inmediato será mayor que la de los menos socializados. A su vez, los individuos que se preocupan más por los futuros estresores de su rol tenderán a integrarse y socializarse con mayor intensidad que aquellos que se preocupan en menor grado.

5. Los sujetos mejor socializados en la fase académica presentarán una mayor apuesta socializadora en la fase profesional.

6. Respecto a la Socialización profesional pretendemos confirmar que un adecuado proceso de socialización repercutirá de manera positiva, en las actitudes laborales, medidas en sus dimensiones de satisfacción, implicación y compromiso con la institución.

7. La adecuada socialización conllevará un mayor índice de salud mental, menor nivel en la valoración de sentirse quemado por el trabajo y un mejor estado de ánimo que aquellas menos socializadas. Es decir, una alta socialización profesional será un claro antecedente de sentimientos de bienestar psicológico.

## Método

### *Participantes*

Este estudio se realizó sobre la 9ª promoción de ingreso en el Cuerpo de la Policía Local de Málaga (180 personas). Participaron en la primera evaluación 158 sujetos, 126 en la segunda y 86 en la tercera. El número final de sujetos válidos que contestaron a todas las evaluaciones fue de 67.

Nos encontramos con una muestra homogénea que coincide con el perfil típico de aspirante a Policía Local (Torrente, 1997). La media de edad es de 24.66 años y la desviación típica de 2.5, en un rango de 20 a 30 años. Se trata fundamentalmente varones (96%) solteros (91%). La mayoría, el 75.9%, se agrupa en torno a un nivel medio de formación (47.4% Bachiller y 33.5% Formación Profesional). Sólo el 8.9% de los participantes posee estudios superiores y un 14.6% estudios primarios.

### *Instrumentos y Procedimiento*

Se utilizaron medidas de autoinforme a las que los participantes, previamente informados de los objetivos de la evaluación, respondieron voluntariamente. La primera consulta se realizó el primer día de incorporación a la Academia. En la aulas correspondientes a cada curso se reunió a los alumnos y se les pidió que respondiesen a los siguientes cuestionarios:

a) *Orientación Social Individualista*. Se utilizó la versión traducida al castellano por Morales, López y Vega (1992) del cuestionario de los "Tres Factores" de Triandis, Bomptempo, Villareal, Asai y Lucca (1988) que consta de 29 enunciados, cuatro de ellos en sentido inverso, con nueve opciones de respuesta que van desde 1 (estoy totalmente en desacuerdo) a 9 (estoy totalmente de acuerdo). Puntuaciones altas en esta escala indican una orientación individualista en los sujetos. Cuatro son los factores encontrados por Morales y sus colaboradores: Autosuficiencia con búsqueda de éxito, Autosuficiencia con competición, Interdependencia y ayuda mutua, e Independencia en la elección de pareja y no aceptación de responsabilidad en los fracasos de las personas del endogrupo.

b) *Autoconcepto*. Se tradujo y aplicó la escala de Stradling *et al.* (1993), construida en estrecha colaboración con oficiales de policía, compuesta por 27 ítems y cuatro opciones de respuesta. Fueron encontrados cuatro factores denominados por los autores: Vulnerabilidad/Aislamiento, Tensión/Aprensión, Autovalor/Estima, Compromiso/Empatía.

c) *Relevancia Percibida del Puesto*. Del cuestionario (JDS) "Job Diagnostic Survey, Hackman y Oldham (1975), se utilizaron 10 ítems de la sección "Estados psicológicos críticos" correspondientes a las dimensiones significado percibido del puesto y responsabilidad. Adaptamos la traducción al castellano de Fuertes, Munduate y Fortea (1996). Los enunciados de estas dos dimensiones son contestados en una escala con rango de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo) y tres de ellos invertidos.

La segunda evaluación tiene lugar inmediatamente después de recibir el nombramiento como miembros del Cuerpo. El primer día de incorporación se reúne a este colectivo en el salón de actos, se les recuerda y explican de nuevo los objetivos y características del estudio y se presentan los siguientes cuestionarios para evaluar los diferentes constructos:

d) *Socialización Académica*. Se tradujo y adaptó "The Organizational Socialization Inventory" (O.S.I. de Taormina, 1994), compuesto por 20 ítems con cinco alternativas de respuesta desde 1 (totalmente falso) a 5 (totalmente verdadero). Consta de cuatro escalas compuesta cada una por cinco ítems. Los aspectos eva-

ludados son: la formación recibida de la organización; el conocimiento que se tiene de la misma; el apoyo percibido por otros miembros relevantes y, la perspectiva propia sobre el futuro desarrollo o avance profesional dentro de esa organización. Para evaluar la importancia y eficacia que se le concede a la formación recibida se construyó una escala de evaluación del curso impartido por la academia. Dicho cuestionario esta constituido por nueve items, dos de ellos en sentido inverso. Cada enunciado consta de siete alternativas de respuesta desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo).

e) *Anticipación de Estresores*. A partir del cuestionario de Ivancevich y Matteson (1985) se tomaron 25 items del instrumento original correspondientes a la dimensiones: roles conflictivos, ambigüedad de rol, sobrecarga de rol, desarrollo de la carrera y responsabilidad por personas. En el cuestionario se les pedía a los sujetos que pensarán en cada uno las 25 frases propuestas y que evaluaran en una escala de 1 a 7 el nivel de preocupación o ansiedad que les producía no saber resolver o afrontar cada uno de ellas, en una escala donde el valor 1 corresponde a “no me preocupa nada” y el valor 7 “me preocupa mucho”.

La última evaluación tiene lugar cuando los Agentes llevan ejerciendo las tareas policiales diez meses y se lleva a cabo de forma presencial en sus respectivos destinos. Los constructos evaluados se miden con los siguientes cuestionarios:

f) *Socialización profesional*. Se volvió a utilizar “The Organizational Socialization Inventory” (O.S.I. de Taormina, 1994) y se midió el nivel de integración grupal mediante una adaptación reducida, 5 items, de la escala de cohesión grupal de Evans, Jarvis y Dawson (1986). El rango de respuesta en una escala tipo Likert comprende desde 1 (totalmente falso) hasta 7 (totalmente verdadero).

g) *Actitudes Laborales*. Se recogieron las siguientes variables: Para evaluar *Satisfacción laboral* se aplicó una adaptación de la escala desarrollada por Montalbán, Bonilla e Iglesias (1996) que consta de 16 enunciados relacionados con las facetas significativas del trabajo y en la que los sujetos debían evaluar su satisfacción con los mismos en una escala con 7 puntos de anclaje, desde 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho). En el caso de la *Implicación*, se tradujo y adaptó el “Personal Involvement Inventory” de Zaichkowsky (1985). El cuestionario está constituido por 20 pares de adjetivos (diferencial semántico) de manera que el primero recibe el valor 1 y su contrario un valor 7, de ellos 10 están presentados en sentido inverso. Respecto al *Compromiso Organizacional*, traducimos el “Commitment Questionary” (OCQ) de Mowday *et al.* (1979) compuesto por 15 expresiones, 6 de las cuales están redactadas de forma negativa. El trabajador debe indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones sobre una graduación de siete puntos, en el que el 1 se corresponde con “totalmente en desacuerdo” y 7 con “totalmente de acuerdo”.

h) *Bienestar Psicológico*. Constructo que recoge las dimensiones: *Salud Mental*, *Estado de ánimo* y *Burnout*. La primera es evaluada con el cuestionario construido por Warr (1990). Dicha escala está integrado por 16 expresiones, cada una de ellas de 5 opciones de respuesta, desde 1 (totalmente de desacuerdo) a 5 (completamente de acuerdo) que definen sus tres componentes: competencia, aspiración y trabajo en casa. Seis de sus enunciados se formulan en sentido inverso. También traducimos y adaptamos un cuestionario del mismo autor, Warr (1990), para evaluar el *Estado de ánimo*. En el mismo, se les presenta a los sujetos una lista de 12 adjetivos, 6 de ellos describen estados negativos (deprimido, tenso...) y los otros 6 describen el polo alegría/entusiasmo, considerando éstos de forma inversa. Altas puntuaciones

en la escala total describen un estado afectivo negativo. Se les pide a los sujetos que piensen detenidamente en su estado de ánimo durante las últimas semanas e indiquen con que frecuencia, en un rango de 1 (nunca) a 6 (todo el tiempo), se han sentido con respecto a su trabajo como indican los adjetivos de la lista. Respecto al *Burnout* se aplicó el "Maslach Burnout Inventory" (M.B.I.) de Maslach y Jackson (1986) en su versión española (Seisdedos, 1997). Los 22 enunciados, con un rango de respuesta desde "Nunca" (0) a "Todos los días" (6), recogen las tres dimensiones propuestas por las autoras: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y baja realización en el trabajo (RP).

## Resultados

El análisis de los datos se ha realizado, según las recomendaciones de Jöreskog y Sörbom (1999), en dos fases para que el modelo sea más parsimonioso y operativo desde el punto de vista teórico. En la primera se ha efectuado un análisis de componentes principales. Una vez obtenidas las puntuaciones factoriales, a partir de ellas se calcula un valor para cada uno de los constructos. La segunda y principal estrategia ha sido el análisis de las relaciones propuestas a través de modelos de ecuaciones estructurales utilizado el programa estadístico Lisrel 8.3.

Los resultados correspondientes del análisis de componentes principales en los tres constructos exógenos: Autoconcepto, Orientación social individualista y Relevancia percibida del puesto se muestran en la tabla I.

TABLA I  
*Análisis de componentes principales 1ª evaluación*

	Autoconcepto	Orientación social Individualista	Relevancia percibida Pto (1)
Tensión	-.69		
Autovalor	.66		
Vulnerabilidad	-.65		
Empatía	.56		
Autoatribución		.81	
Autosuficiencia		.59	
Interdependencia		-.53	
Independencia		.39	
Significado			.79
Responsabilidad			.79
% Varianza	41.30%	36.12%	57.51%

En ella se observa, en general, que éstos se definen muy bien a partir de las variables observadas; las cargas factoriales se mueven en torno a magnitudes bastantes aceptables. Los pesos factoriales de los cuatro factores del autoconcepto explican el 41.3 % de la varianza y están equilibrados en el sentido de que no existe ninguna carga factorial significativa que justifique una mayor importancia de alguno de ellos. Las cargas factoriales del constructo Orientación Social parecen indicar que el factor de mayor peso es Atribución (.81), seguido de Autosuficiencia (.59). Tan sólo interdependencia aparece con signo negativo (-.53).

En la tabla II se muestran los resultados del análisis factorial efectuado sobre los constructos que se miden en la segunda fase.

TABLA II  
Análisis de componentes principales 2ª evaluación

	Socialización Académica	Relevancia percibida Pto (2)	Anticipación estresores
Formación1	.86		
Comprensión1	.83		
Eval. Curso	.75		
Futuro1	.57		
Apoyo1	.44		
Significado 2		.79	
Responsabi. 2		.79	
Roles conflict.			.89
Ambigüed. rol			.84
Scarg. rol cual.			.83
Scarg. rol cuan.			.77
Respons. perso.			.65
% Varianza	50.20%	61.94%	63.75%

El constructo que hace referencia a la Anticipación de estresores queda explicado en un 63.75% de su varianza por los cinco factores que lo componen. Los cuatro factores referentes al rol son los que tienen mayor importancia en la definición del constructo, con pesos muy altos y similares que oscilan entre .89 y .77.

La tabla III muestra los resultados obtenidos con la última valoración.

TABLA III  
Análisis de componentes principales 3ª evaluación

	Socializaci Profesional	Autoconcep. (3)	Relevancia Percibida Pto (3)	Actitudes Laborales	Bienestar Psicológico
Comprens. 2	.81				
Formación. 2	.79				
Apoyo 2	.72				
Integr. Grup.	.62				
Futuro	.56				
Autovalo. 2		.79			
Tensión 2		-.78			
Vulnerab. 2		-.69			
Empatía 2		.67			
Responsab. 3			.81		
Signific 3			.81		
Comprom.				.84	
Implicación				.82	
Satisfacción				.82	
Est. Ánimo					-.83
Competen.					.74
Realización					.63
Cansancio					-.58
Aspiración					.57
Despersona.					-.56
Trab. casa					-.50
% Varianza	50.32%	53.78 %	65.30%	68.14%	40.73%

Comparándola con la tabla anterior, podemos observar que los porcentajes de varianza explicada son muy similares para los constructos Socialización Acadé-

mica y Profesional (50.20% y 50.32% respectivamente). Asimismo, parece tener igual importancia las valoraciones sobre Formación, Comprensión y Futuro. Sin embargo, es importante reseñar que la dimensión Apoyo aumenta ostensiblemente su importancia cuando pasamos de la Socialización Académica a la Profesional. En lo que concierne a la Relevancia Percibida puede apreciarse en las tres evaluaciones un comportamiento muy similar respecto al equilibrio en los pesos de sus dos componentes, sin embargo destacamos que el porcentaje de varianza explicada por cada uno de los dos factores, Significado y Responsabilidad, va aumentando progresivamente. Los resultados del análisis factorial del Autoconcepto (3), evaluado en la esta última fase, mejoran estadísticamente en el porcentaje de varianza explicado (53.78 %). Las cargas factoriales del constructo Actitudes Laborales nos informan de la gran importancia e igualdad de cada una de las tres variables que la definen, (.84, .82 y .82, respectivamente) para Satisfacción, Implicación y Compromiso. Por último, respecto a Bienestar Psicológico cabe destacar el fuerte peso negativo que tiene el Estado de ánimo (-.83). Entre los factores que definen Salud Mental, se observa una ponderación más alta respecto a la Competencia (.74) que con respecto a los otros factores. Los tres factores de *Burnout* mantienen pesos similares entre sí.

Con respecto al análisis de ecuaciones estructurales se ha optado por el procedimiento de mínimos cuadrados no ponderados, debido en parte al reducido tamaño muestral (67 participantes) y ante la imposibilidad de garantizar los supuestos paramétricos en lo que respecta a la condición de normalidad de las variables. Para contrastar el ajuste existente entre el modelo teórico y los datos, Jaccard y Wan (1996) y Bollen y Long (1993) señalan que el estadístico Ji-cuadrado no es adecuado en las condiciones señaladas anteriormente acerca del tamaño de la muestra y la garantía de normalidad. En lo que concierne a otros indicadores, los índices de bondad de ajuste han sido muy buenos: Raíz Media Residual = .07, GFI = .98 y AGFI = .98. Respecto al grado de parsimonia del modelo, la raíz media cuadrada de error de aproximación (RMSEA) = .33. Esta cifra podría considerarse alta para la que cabría esperar si el modelo fuese parsimonioso, sin embargo, este valor es esperable si tenemos en cuenta el gran número de constructos y relaciones propuestas.

En la tabla IV se muestra el conjunto de efectos directos e indirectos de las variables exógenas sobre las endógenas (coeficientes gamma), y de las endógenas sobre las endógenas (coeficientes beta). En la primera columna aparece la correlación múltiple al cuadrado de cada una de las variables utilizadas como variables endógenas. Esta cantidad indica la proporción de varianza explicada de la variable en cuestión.

En general, como puede observarse, estos porcentajes son altos. Destaca especialmente el 92% explicado de las Actitudes Laborales. Por encima del 50% de varianza explicada se encuentran los constructos Socialización profesional (63%), Autoconcepto (3) (55%) y Relevancia percibida del puesto (3) (57%).

Para analizar la plausibilidad del modelo pasamos a examinar los valores más representativos de los coeficientes, directos e indirectos, que aparecen en la tabla IV.

- La Orientación Social Individualista prácticamente no tiene influencia sobre la Socialización Académica ni sobre cualquiera de los otros constructos endógenos. Podríamos sólo apuntar que sí mantiene el signo esperado (negativo) en su relación directa con la socialización e indirecta con los demás constructos.
- La influencia del Autoconcepto, medido en el momento de entrada, sobre la Socialización académica hipotetizada en nuestro modelo ha resultado muy baja (.09). Una visión global de este constructo indica que repercute tan sólo, de

TABLA IV  
Modelo estructural. Coeficientes estandarizados

	Orientación Social	Autocon. (1)	Releva. Perci. (1)	Socializ. Académ.	Releva. Perci. (2)	Anticipa. Estrés	Socializ. Profes.
<b>Socializ. Acadé.</b> R <sup>2</sup> = .15	<b>-.06</b>	<b>.09</b>	<b>.32</b>				
<b>Relev. Perc (2)</b> R <sup>2</sup> = .46	(-.01)	(.01)	<b>.61</b> (.05)	<b>.15</b>			
<b>Anticipa. Estrés</b> R <sup>2</sup> = .10	(-.02)	(.03)	(.10)	<b>.32</b>			
<b>Soc. Profesi.</b> R <sup>2</sup> = .63	(-.03)	(.05)	(.46)	<b>.45</b> (.10)	<b>.47</b>	<b>.08</b>	
<b>Relev. Perc. (3)</b> R <sup>2</sup> = .57	(-.02)	(.03)	<b>.33</b> (.15)	(.36)	<b>-2.9</b> (.35)	(.06)	<b>.74</b>
<b>Autoconcepto(3)</b> R <sup>2</sup> = .55	(-.02)	<b>.25</b> (.03)	(.30)	(.36)	(.31)	(.05)	<b>.65</b>
<b>Actitudes labor</b> R <sup>2</sup> = .92	(-.03)	(.04)	(.50)	(.48)	(.39)	(.07)	<b>.83</b>
<b>Bienestar Psi</b> R <sup>2</sup> = .30	(-.02)	(.03)	(.26)	(.30)	(.26)	(.04)	<b>.55</b>

En negrita los coeficientes directos

Entre paréntesis los coeficientes indirectos

manea directa, en el Autoconcepto (3) (.25) que presentan los participantes al final del estudio. Los coeficientes indirectos sobre el resto de variables endógenas son prácticamente despreciables.

- La Relevancia Percibida del Puesto (RPP) en el modelo presenta una clara influencia positiva sobre la apreciación que los participantes tienen de su Socialización Académica (.32) y un elevado efecto indirecto sobre la Socialización Profesional (.46), lo que corrobora nuestra relación hipotética acerca de que si el puesto es percibido como relevante a la llegada a la organización el proceso de socialización será más efectivo. Asimismo, también los parámetros son altamente significativos en relación con la Relevancia Percibida del Puesto (2) y (3), (.61 y .33 respectivamente). Cabe destacar, los efectos indirectos positivos que esta variable presenta sobre los dos constructos que mejor manifiestan resultados organizacionales: Bienestar Psicológico (.26) y especialmente las Actitudes Laborales (.50).

- En cuanto a la Socialización Académica subrayamos los efectos directos positivos (.15, .32 y .45) sobre RPP (2), Anticipación de estresores y Socialización profesional respectivamente, y los parámetros altamente significativos de las relaciones indirectas sobre todas las demás variables finales. Resultados que confirman las relaciones propuestas.

- La RPP (2) se muestra como un claro antecedente de la Socialización profesional (.47). Aparece un coeficiente directo negativo (-.29) no esperado, y un efecto indirecto positivo (.35) entre RPP (2) y (3). Este coeficiente negativo podría quedar compensado por su efecto indirecto lo cual implica una labor

mediadora importante de la socialización en esta última fase. Se mantienen altas relaciones indirectas positivas, al igual que en la primera fase que se valoró este constructo, sobre el resto de las variables finales.

- La anticipación de estresores no puede considerarse realmente variable antecedente de la Socialización profesional. Su coeficiente directo (.08) es bajo, y de igual manera, no ejerce una influencia indirecta significativa sobre las cuatro últimas variables del modelo.

- Una vez llegado a los resultados de la última fase del modelo destacamos la alta influencia positiva que la Socialización Profesional ejerce sobre el conjunto de Actitudes Laborales (.83). Este resultado nos lleva a confirmar la relación hipotetizada acerca de la repercusión que un adecuado proceso de socialización tiene sobre las variables que reflejan un buen ajuste laboral. Los elevados valores de los coeficientes que miden la relación de la Socialización Profesional sobre la RPP (3), el Autoconcepto y el Bienestar Psicológico también confirman la estrecha relación referenciada en nuestras hipótesis.

### Discusión y conclusiones

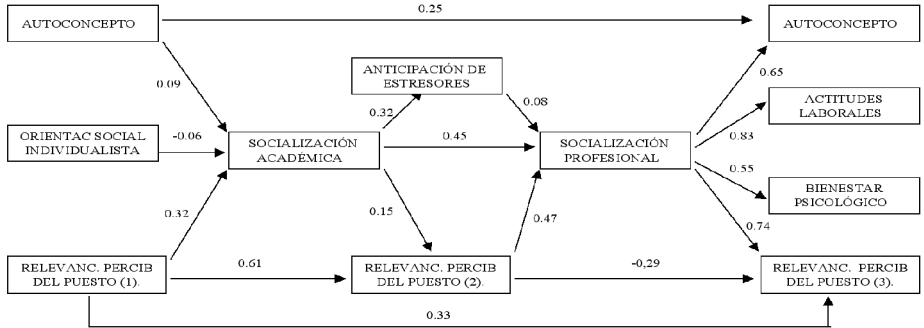
Aunque, al hilo de la presentación de los resultados obtenidos, hemos ido comentando el significado que algunos de los datos tienen para la confirmación o desconfirmación de las relaciones propuestas en el modelo secuencial, abordamos ahora las reflexiones que nos han surgido a partir de las dinámicas interactivas de los constructos y del análisis del fenómeno socializador completo que se produce en la organización policial investigada.

Los resultados obtenidos en el presente estudio muestran una buena sintonía entre los componentes y constructos que configuran el modelo propuesto. Los tres constructos exógenos quedan muy bien definidos a partir de las variables observadas, hecho que viene a confirmar la adecuación de los instrumentos de medida utilizados. Igualmente, los resultados correspondientes a la Socialización, académica y profesional, muestran que la dimensión Apoyo aumenta de manera considerable su importancia de una a otra evaluación. Esto nos sugiere que durante su estancia en la Academia el contacto con la realidad organizacional futura es parcial y centrado en los componentes normativos, procedimentales y estructurales. No hay que olvidar tampoco que la composición inicial del grupo de agentes de nuevo ingreso es producto de un proceso de selección, de manera que en las relaciones de afiliación van a primar las características singulares (inteligencia, personalidad, habilidades físicas, etcétera) de la individualidad de cada alumno. Sin embargo, la referencia grupal se hace indispensable en el encuentro con la realidad cotidiana del trabajo una vez superado el periodo de Academia. Los trabajos clásicos de socialización policial de van Maanen (1975) o Bennett (1984) ya nos hablan de la importancia de los grupos de referencia y de la percepción de apoyo social a la hora de hacer efectiva la incorporación al nuevo puesto de trabajo. En lo concerniente a la Relevancia Percibida del Puesto podemos apreciar que hay una variación positiva ascendente respecto al peso de sus dos componentes en las tres valoraciones, lo cual condiciona el aumento continuo del porcentaje de varianza explicado. Podríamos decir que tanto la dimensión significado como responsabilidad adquieren en esta progresión un mayor “cuerpo” en la definición del constructo y que este hecho se deriva lógicamente del mayor conocimiento e información sobre el trabajo que los nuevos agentes van adquiriendo durante el proceso.

Por otra parte, el modelo propuesto se adapta de manera muy aceptable a la relación de datos recogidos. En la gran mayoría de índices y criterios de ajuste hemos obtenido puntuaciones altas y significativas acerca de la bondad y plausi-

bilidad del modelo, lo que nos permite realizar una interpretación fiable y detallada de los coeficientes del mismo. Para facilitar un visión global al lector presentamos las estimaciones de la relaciones estructurales directas obtenidas en la gráfica que aparece en la figura 2.

FIGURA 2  
*Coefficientes directos*



El Autoconcepto y la Orientación Social Individualista en la tríada inicial no se muestran variables ligadas directamente al proceso de socialización, en contra de lo hipotetizado en nuestras dos primeras relaciones propuestas. Este tipo de dificultades puede ser lo que haya llevado a la paradoja de que sean escasos los estudios empíricos que contemplan efectivamente estas variables, a pesar de existir una recomendación general acerca de la inclusión de variables de personalidad en la mayoría de los modelos teóricos propuestos. Por otra parte, si tenemos en cuenta que la decisión de presentarse a este tipo de oposiciones es fruto de un fuerte proceso previo de “autoselección personal”, debe ser considerada la hipótesis de la homogeneidad de personalidad en torno a los candidatos (Scheiner, 1987). No obstante y teniendo en cuenta lo analizado a este respecto con anterioridad, en la línea de Buckner, Christie y Fattah (1974) que apuntaban como la cultura policial puede variar con el grado de integración en la comunidad y de descentralización organizativa, consideraríamos procedente la realización de estudios que evalúen la subcultura idiosincrática de la Policía Local respecto a la de otros cuerpos de seguridad o fuerzas armadas.

Sin embargo, las expectativas iniciales respecto a la relevancia concedida al puesto sí demuestran un valor predictivo importante sobre la socialización. Ello apoya el papel destacado que en el modelo de Hackman y Oldham (1980) se concede a los estados psicológicos críticos. Este constructo en el modelo referido adquiere una significación especial pues representa una modulación interpretativa de la persona con respecto al puesto que ocupa o va a ocupar, como es nuestro caso en las primeras evaluaciones. Tocante a este asunto, consideramos decisivas las expectativas iniciales referentes al puesto así como la no discrepancia de éstas con la realidad percibida en el transcurso del proceso. La interacción de estas dos circunstancias, es decir, unas buenas expectativas y un buen ajuste entre éstas y la realidad, van a conducir al sujeto hacia un proceso socializador eficaz y hacia la consecución de unos niveles altos en todas aquellas variables que son consideradas como resultado de ajuste laboral.

A medida que avanzamos en el modelo, y por tanto en la temporalidad del estudio, el aumento progresivo de los coeficientes nos lleva también a diversas

reflexiones. El análisis de la influencia que existe entre los dos procesos de socialización y el efecto amplificador de éste último sobre las variables resultados parece indicar, como habíamos postulado, que la Socialización académica modula y potencia los buenos resultados de la Socialización profesional. Es decir, existen indicios de que el hecho de realizar un primer proceso de socialización en la academia, favorece el ajuste mutuo entre la organización y la persona. La realización de algún tipo de aprendizaje previo se transforma en muchas ocasiones en pilar de aprendizajes posteriores, con lo que se potencia la efectividad de procesos de adaptación cultural en un futuro. Este hallazgo apoya la labor y los planes formativos que la Policía Local está generando como estrategias de mejora del ajuste y de desarrollo organizacional y anima a que se realicen evaluaciones sistemáticas al respecto.

Las relaciones de la Socialización Académica con la mayoría de los restantes constructos endógenos arrojan igualmente datos significativos de interés. Así, respecto a la anticipación de estresores resulta llamativo el efecto que muestra la influencia directa de la socialización académica sobre esta anticipación. Claramente, la anticipación por posibles estresores implícitos del trabajo aparece exclusivamente como una consecuencia de aquéllos que realizan un adecuado proceso de socialización. De alguna manera, podría pensarse que los mejor socializados se sienten más preocupados por la incertidumbre sobre su capacidad para responder de manera adecuada. Este dato iría en línea con la propuesta de Thompson, Page y Cooper (1993) sobre el papel de la autoconciencia en la experiencia del estrés. Estos autores consideran la autoconciencia como una variable personal relacionada con la capacidad de regular la percepción o anticipación entre demandas y recursos durante el desarrollo de un tarea concreta. Un nivel elevado de autoconciencia intensificará la tendencia a autoperibirse y a concentrarse en una discrepancia potencialmente estresante. En nuestro caso, podemos suponer que la socialización académica conllevará igualmente una elevación de la autoconciencia respecto a la identidad profesional del nuevo agente, lo que en el caso de esta experiencia novel puede traer consigo una intensificación de la percepción de las discrepancias existentes entre los recursos personales y las demandas ambientales del nuevo rol laboral. Igualmente, este resultado puede ser explicado a través de los postulados de Harrison (1978) en los que señala que sólo se produce estrés cuando el individuo esta fuertemente orientado a responder a la demanda. Por último, la socialización académica afecta a la relevancia atribuida al puesto. Sin embargo, el análisis global de la tríada Socialización Académica, Relevancia y Socialización Profesional, nos lleva a la conclusión de que el significado y responsabilidad atribuido al puesto es más un variable antecedente de la Socialización Profesional que consecuente de la Socialización Académica, lo que vendría a apoyar nuevamente el papel modulador que el modelo de Características del Puesto le asigna.

Muchas de las tendencias de resultados parciales referidas en la vasta literatura acerca de socialización y el ajuste quedan igualmente reflejadas en los datos aportados en nuestro trabajo. Así por ejemplo, Nordhaug (1989) encontró que los empleados que habían participado en niveles fuertes de entrenamiento manifestaban, alta motivación, desarrollo de carrera y desarrollo psicosocial. Van Yperen (1998), por su parte, conexas inversamente apoyo informacional y síntomas de *burnout*, y la ausencia de apoyo social de los compañeros ha sido identificada como una de las mayores causa de estrés (Johnson, 1991; Karuppan, 1994). Los altos valores que arroja el análisis empírico del modelo propuesto en su última fase, apoyan todos estos resultados y nos lleva a concluir, de manera clara y rotunda, que la socialización ejerce una gran influencia positiva sobre el conjunto de actitudes laborales y sobre el bienestar psicológico, variables éstas que hemos

considerado criterios de ajuste laboral. Además, la Socialización profesional no sólo ejerce influencia sobre aspectos de ajuste. Los elevados coeficientes directos de la fase final sobre el Autoconcepto y la Relevancia confirman también las relaciones hipotetizadas: la construcción de la identidad como miembro de la policía es heredera directa del proceso de socialización, y una adecuada socialización profesional incide positivamente en una alta valoración del puesto.

En suma, los policías que manifiestan recibir apoyo social de los compañeros, un adecuado conocimiento de la organización, satisfacción con su grupo y con la formación recibida y mantienen expectativas sobre su desarrollo profesional, se sienten más satisfechos, más implicados, más comprometidos, disfrutan de un mayor bienestar psicológico y sufren menos síntomas de *burnout*, lo que confirma nuestras hipótesis 6 y 7. Estas repercusiones apoyan las propuestas desarrolladas en la línea de trabajo de Chao *et al.* (1994) y reformulada recientemente por Taormina (1997), que establecen la necesidad de concretar contenidos socializadores como criterios antecedentes a los propios resultados del ajuste laboral. Además, si asumimos que unos buenos resultados en un sujeto presumen la existencia de una socialización adecuada, los altos valores obtenidos a este respecto en la última parte del estudio, nos permiten afirmar que el modelo de los cuatro dominios propuesto por Taormina ha resultado adecuado para medir la socialización de los miembros.

Para concluir sólo nos queda comentar que la generalización de nuestros resultados puede ser limitada porque la presente investigación está fuertemente centrada en el contexto específico de la Policía Local. Sin embargo, pensamos que la estrecha conexión entre socialización, cultura y discursos organizacionales hace necesario el estudio particularizado de la organización en cuyo seno se produce el proceso socializador y en este sentido, entendemos que la organización también debe aprender e implicarse en la revisión de los valores que transmite, la evaluación de la calidad del servicio y en tomar el “pulso” de la compleja dinámica que antecede a las actitudes y bienestar de sus policías.

## Referencias

- ANDERSON, N. & THOMAS, H. D. C. (1995). Work group socialization. En M. West (Ed.), *Handbook of Work Groups* (pp. 192-207). Chichester: Wiley.
- ASHFORD, S. J. & BLACK, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- BAUER, T. N., MORRISON, E. W. & CALLISTER, R. B. (1998). *Organizational socialization: A review and directions for future research*. Vol. 16. Greenwich, CT: JAI Press.
- BENNETT, R. R. (1984). Becoming blue: a longitudinal study of police recruit occupational socialization. *Journal of Police Science and Administration*, 12, 47-58.
- BOLLEN, K. A. & LONG, J. S. (1993). *Testing Structural Equation Models*. Newbury Park: Sage.
- BUCKNER, T., CHRISTIE, N. & FATTAH, E. (1974). *Police, culture et société*. Montreal: Les Presses de L'Université de Montreal.
- BUTLER, A. (1986). The limits of police community relations training. En J. C. Yuille (Ed.), *Police selection and training*. (pp. 123-139). Dordrecht: Martinus Nijhoff.
- CAREY, K. (1997). *The Impact of Explicit and Implicit Values on the Organizational Socialization of Police Officers to Law Enforcement*. Ann Arbor, MI: UMI.
- CHAO, G. T., O'LEARY-KELLY, A. M., WOLF, S., KLEIN, H. J. & GARDNER, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- CHATMAN, J. A. & BARSADÉ, S. G. (1995). Personality, Organizational Culture, and Cooperation: Evidence from a Business Simulation. *Administrative Science Quarterly*, 40, 423-443.
- CRISTIE, G., PETRIE, S. & TIMMINS, P. (1996). The effect of Police Education Training and Socialization on Conservative Attitudes. *The Australian and Zealand Journal of Criminology*, 29, 299-314.
- DELANEY, H. R. (1985). Factors in the socialization of police officers: An exploratory study. *American Journal of Police*, 35, 166-181.
- DIENER, E. & DIENER, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- EVANS, N., JARVIS, P. A. & DAWSON, C. (1986). The group Attitudes Scale. A measure of attraction to group. *Small Group Behavior*, 17 (2), 203-216.
- FEIJ, J. A. (1998). Work Socialization of Young People. En P. J. Drenth, H. Thierry & C. J. Wolff (Eds.), *Handbook of work and Organizational Psychology*. *Personnel Psychology* (pp. 35-52). Hove: Psychology Press.

- FELDMAN, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.
- FIELDING, N. G. & FIELDING, J. (1991). Police attitudes to crime and punishment. *British Journal of Criminology*, 31, 39-53.
- FISHER, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.
- FUERTE, F., MUNDUATE, L. & FORTEA, M. A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos*. Castellón: Universitat Jaume I.
- HACKMAN, J. R. & OLDFHAM, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HACKMAN, J. R. & OLDFHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- HALL, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- HARRISON, R. V. (1978a). Person-environment fit and job stress. En Anonymous, *Stress at work* (pp. 175-208). Chichester: John Wiley and Sons.
- HENRY, V. E. (1995). The police officer as survivor: death confrontations and the police subculture. *Behavioral Sciences and the Law*, 11, 93-112.
- IVANCEVICH, J. M. & MATTESON, M. T. (1985). *Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- JACCARD, J. & WAN, C. K. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks: Sage.
- JOHNSON, G. R. (1991). Stress among graduates working in the SME sector. *Journal of Managerial Psychology*, 6, 17-21.
- JOHNSON, J. F. (1998). A comparison of the relationships between levels of commitment and levels of professional socialization and how they relate to college student persistence. *Dissertation-Abstracts-International-Section-A:-Humanities-and-Social-Sciences*, 59 (3-A). 0749
- JÖRESKOG, K. G. & SÖRBOM, D. (1999). *LISREL 8.3 user's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- KARUPPAN, C. M. (1994). Stress management in a highly automated environment. *Production and Inventory Management Journal*, 35, 29-34.
- LAWSON, M. J. (1995). Instruction and training. En N. Brewer & C. Wilson (Eds.), *Psychology and policing*. (pp. 229-256). New Jersey: LEA.
- LAZARUS, R. S. & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nueva York: Springer-Verlag.
- LOUIS, M. R. (1980). Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- MAHONEY, T. E. (1996). *Organizational socialization and police cadet attitudes in an authoritarian-based police environment*. Ann Arbor, MI: UMI (Tesis doctoral).
- MASLACH, C. & JACKSON, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologist Press.
- MAGHAN, J. L. (1988). *The 21st century cop: Police recruit perceptions as a function of occupational socialization*. Nueva York: City University of New York
- MONTALBÁN, F. M., BONILLA, J. & IGLESIAS, C. (1996). Actitudes laborales y estrés asistencial: un modelo de relación secuencial. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12, 81-88.
- MORALES, J. F., LÓPEZ, M. & VEGA, L. (1992). Individualismo, Colectivismo e Identidad Social. *Revista de Psicología Social*, 1, 49-72.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. & PORTER, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 244-247.
- NEIDERHOFFER, A. (1976). Police cynicism. En A. Neiderhoffer & A. S. Blumberg (Ed.), *The ambivalent Force: Perspectives on the Police* (pp. 115-128). Hinsdale, Ill.: Dryden Press.
- NELSON, D. L. (1990). Adjusting to a new organization: Easing the transition from outsider to insider. *Prevention in Human Services*, 8, 1, 61-86.
- NORDHAUG, O. (1989). Reward functions of personnel training. *Human Relations*, 42, 373-388.
- OLIGNY, M. (1993). Stress et burnout milieu policier. *Presse de L'Université du Québec*, 4, 87-98.
- SCHNEIDER, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- SHAPLAND, J. & VAGG, J. (1988). *Policing by the Public*. Londres: Routledge.
- STRADLING, S. G., CROWE, G. & TUOHY, A. P. (1993). Changes in self-concept during occupational socialization of new recruit to the police. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 3, 131-147.
- TAORMINA, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145.
- TAORMINA, R. J. (1997). Organizational Socialization: a Multidomain, Continuous Process Model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29-45.
- THOMPSON, M. S., PAGE, S. L. & COOPER, C. L. (1993). A test of Carver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress-Medicine*, 9 (4), 221-235.
- TOFFLER, B. I. (1981). Occupational role development: the changing determinants of outcomes for the individual. *Administrative Science Quarterly*, 26, 396-417.
- TORRENTE, D. (1992). Investigando a la policía. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 59, 289-300.
- TORRENTE, D. (1997). *La sociedad policial: Poder trabajo y cultura en una organización local de policía*. Madrid: CSI-Universitat de Barcelona.
- TRIANDIS, H. C., BOMPTempo, R., VILLAREAL, M. J., ASAI, M. & LUCCA, N. (1988). Individualism and collectivism cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- VAN MAANEN, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-228.
- VAN MAANEN, J. & SCHEIN, E. H. (1979) Towards a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209-264.
- VAN YPEREN, N. (1998). Informational support, equity and burnout: The moderating effect of self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 29-33.
- VEGA, M. T. (1996). *Socialización en el Cuerpo Nacional de Policía. formación y estabilidad del compromiso con la institución policial*. Tesis doctoral no publicada: Universidad de Salamanca.
- WANOUS, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization newcomers*. Reading: Addison-Wesley.
- WANOUS, J. P. & COLELLA, A. (1989). Future directions in organizational entry research. En K. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel/ Human resource management* (pp. 215-232). Greenwich, CT: JAI Press.
- WARR, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- ZACHKOWSKY, J. L. (1985). Measuring the Involvement Construct. *Journal of Consumer Research*, 12, 341-352.