

VNIVERSITAT Æ VALÈNCIA



Facultat de **P**sicologia

**ESTRÉS LABORAL, AFRONTAMIENTO
Y SUS CONSECUENCIAS:
EL PAPEL DEL GÉNERO**

TESIS DOCTORAL

M^a Gloria González Morales

Directores

Dra. Isabel Rodríguez Molina

Dr. José M^a Peiró Silla

València, Junio de 2006

A mi madre y a todas las mujeres que se han cruzado en mi vida y que creyeron que llegaría hasta aquí.

¿Qué entendemos por educar a las hijas? ¿Qué es lo que, como hijas, deseamos o pudimos desear y somos capaces de dar como madres? Honda y primordialmente necesitamos confianza y ternura; como seguridad necesita cada ser humano, pero las mujeres crecemos en un mundo que nos es tan hostil que precisamos una clase de amor muy profundo para aprender a amarnos a nosotras mismas.

Adrienne Rich

Y, en verdad, basta transitar con los ojos abiertos para comprobar que la humanidad se divide en dos categorías de individuos, cuyas ropas, rostros, cuerpos, sonrisa, aire, intereses y ocupaciones son manifiestamente distintos; tal vez se trate de diferencias superficiales; tal vez estén llamadas a desaparecer. Lo cierto es que por ahora existen con categórica evidencia.

Simone de Beauvoir

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis directores de tesis las horas, el esfuerzo y el interés puesto en todo el proceso de realización de este trabajo. Gracias a Isabel Rodríguez por estar siempre ahí, por escucharme, por orientarme y por poner la misma ilusión que yo en este proyecto. Gracias a Jose M. Peiró, especialmente por las horas robadas al reloj, y por las ideas y los consejos que solo pueden surgir de la experiencia de tantos años de investigación y trabajo. Aprecio muchísimo la confianza depositada en mí desde el primer momento, y las oportunidades para aprender que espero haber aprovechado al máximo.

Quiero agradecer la acogida, el apoyo y los medios recibidos en los distintos centros donde he realizado estancias de investigación:

I want to thank the Department of Psychology of York University (Toronto, Canada), and especially Esther Greenglass, for her guide and support when facing the first blank sheet of paper.

Thanks to the US Army Medical Research Unit- Europe, Walter Reed Army Institute of Research (Heidelberg, Germany). I would like to express my appreciation to Paul Bliese, for transferring his wisdom generously, and all the staff at USAMARU-EU for their warm welcome and help during my internship.

I also want to thank the Department of Psychology of Lund University (Lund, Sweden) and Eva Torkelson, for her useful advice on the last stages of the project.

During my internships I have met wonderful people that have become my friends and I want to thank them, because without their social support I wouldn't have been able to make the most of those research months away from home.

A todos los compañeros de la UIPOT, que en mayor o menor medida han estado implicados en mi formación. Quiero agradecer especialmente a Isabel Martín la labor relacionada con la recogida de datos, y a Lina Fortes-Ferreira su inestimable ayuda en las primeras fases de este trabajo.

A mis compañeros más “*precarios*” (becarios, ayudantes, etc.) del departamento de Psicología Social, tanto los que ya se han ido como los que siguen, quiero agradecerles el compañerismo y la amistad, tan importantes para poder trabajar día tras día. A los *Joves Investigadors* y *Precarios*, compañeros de listas de correos, concentraciones y actos de protesta, les agradezco las horas dedicadas y el esfuerzo e ilusión empleados en que la sociedad reconozca que esta tesis doctoral que tienen en sus manos es fruto del *trabajo* de una persona, y que por lo tanto los investigadores en fase inicial hemos de ser considerados *trabajadores*.

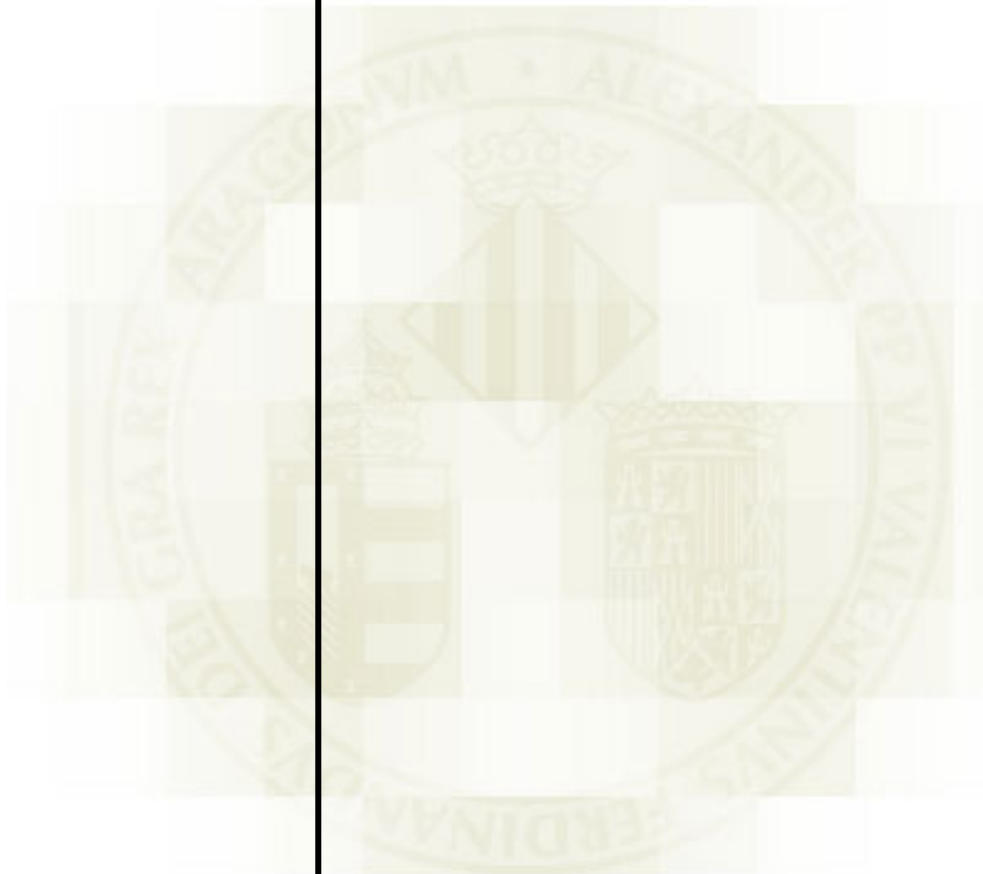
A mis profesores y amigos de la Facultad de Psicología de La Laguna quiero agradecerles haberme formado como Psicóloga, haberme iniciado en la Investigación, y haberme estimulado para iniciar esta carrera investigadora.

A mi familia y amigos que me han apoyado y animado a seguir con este proyecto. He de hacer una mención especial a mis “thesis watchers” que, a través del *fotolog*, me reforzaban mucho y castigaban poco en esos meses de escritura del manuscrito.

Finalmente, y no por ello menos importante, quiero agradecer a mis padres, su estimulación y apoyo, sin tener que mandarme a estudiar nunca, como les prometí cuando tenía 4 años. A mi marido, Manolo, le agradezco su aliento y ánimo, eso sí, recordándome constantemente que la tesis la hacía para vivir en lugar de vivir para hacer la tesis. A ellos tres les dedico esta tesis, por estar a mi lado siempre, aunque la distancia física nos separara en muchos momentos.



ÍNDICE



| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO I. | |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. INTRODUCCIÓN GENERAL | 3 |
| 2. ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 14 |
| 2.1 Una aclaración: Sexo o Género | 14 |
| 2.2. Socialización de género | 16 |
| 2.3 Cultura y género | 22 |
| 3. CONTEXTUALIZACIÓN | 31 |
| 3.1 El contexto español | 32 |
| 3.2 Organizaciones “masculinas” | 34 |
| 3.3 Organizaciones “femeninas” | 37 |
| 4. ESTRÉS LABORAL Y GÉNERO | 42 |
| 4.1 Estresores, distrés y género | 43 |
| 4.2 Indicadores de distrés de la presente tesis y su relación con el género | 55 |
| 4.3 Afrontamiento y género | 59 |
| 5. LA PERSPECTIVA MULTINIVEL EN EL ESTRÉS LABORAL | 67 |
| 5.1 El enfoque colectivo en el estrés laboral: el clima organizacional | 68 |
| 5.2 El burnout colectivo una faceta del clima afectivo | 70 |
| CAPÍTULO II. | |
| MÉTODO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | 77 |
| 1. OBJETIVOS | 79 |
| 2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 82 |

| | |
|--|------------|
| 3. MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS | 84 |
| 3.1 Participantes y procedimiento de recogida de datos de la Muestra A | 85 |
| 3.2 Participantes y procedimiento de recogida de datos de la Muestra B | 86 |
| 4. VARIABLES UTILIZADAS | 89 |
| 4.1 Variables socio-demográficas | 89 |
| 4.2 Variables experimentales | 90 |
| 5. ANÁLISIS DE DATOS PRELIMINARES Y EXPLORATORIOS | 100 |
| 5.1 Estadísticos descriptivos, diferenciales y correlaciones | 100 |
| 5.2 Análisis factorial confirmatorio | 101 |
| 6. ANÁLISIS DE DATOS PARA LA COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS | 104 |
| 6.1 Regresión lineal múltiple, método jerárquico. | 104 |
| 6.2 Modelos de Coeficientes Aleatorios: análisis a nivel individual | 107 |
| 6.3 Modelos de Coeficientes Aleatorios: análisis de datos multinivel | 110 |
| | |
| CAPÍTULO III. | |
| COPING AND GENDER IN MALE-DOMINATED ORGANIZATIONS | 115 |
| 1. INTRODUCTION | 117 |
| 1.1 Coping | 117 |
| 1.2 Gender, coping and distress | 118 |
| 1.3 The cultural context of Spain | 121 |
| 1.4 The present study | 123 |

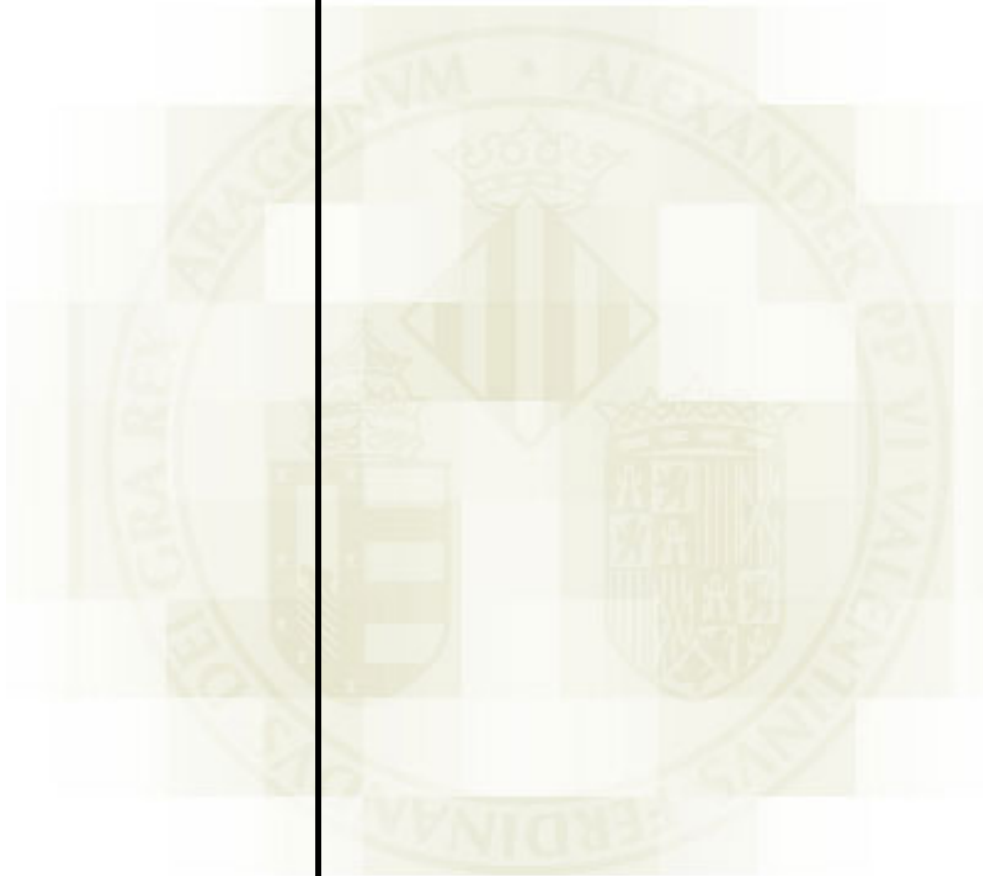
| | |
|--|------------|
| 2. RESULTS | 124 |
| 2.1 Descriptive Data, Correlations, T-Tests, and Ancovas | 124 |
| 2.2 Hypotheses Testing | 125 |
| 3. DISCUSSION | 131 |
| 3.1 Women and Men Cope in Different Ways | 131 |
| 3.2 Moderating Effect of Gender | 131 |
| 3.3 Limitations | 134 |
| 3.4 Theoretical and Practical Implications | 135 |
| | |
| CAPÍTULO IV. | |
| COPING AND GENDER IN FEMALE-DOMINATED ORGANIZATIONS | 137 |
| 1. INTRODUCTION | 139 |
| 1.1 Coping | 139 |
| 1.2 Coping from a gender perspective | 140 |
| 1.3 The cultural issue in the gender perspective | 142 |
| 1.4 Teaching, work stress and gender | 143 |
| 1.5 Female-dominated occupation | 144 |
| 1.6 Longitudinal studies on coping with work stress | 145 |
| 1.7 The present study | 147 |
| 2. RESULTS | 149 |
| 2.1 Descriptive statistics and Intercorrelations | 149 |
| 2.2 Hypotheses Testing | 150 |
| 3. DISCUSSION | 155 |
| 3.1 Other results | 157 |
| 3.2 Limitations | 158 |
| 3.3 Theoretical and Practical Implications | 159 |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO V. | |
| BURNOUT AND JOB SATISFACTION: A MULTILEVEL AND GENDER ANALYSIS | 161 |
| 1. INTRODUCTION | 163 |
| 1.1 Burnout in the teaching profession | 164 |
| 1.2 Affective burnout climate | 165 |
| 1.3 An interactive view of gender | 166 |
| 1.4 The present study | 167 |
| 2. RESULTS | 170 |
| 2.1 Descriptive statistics and Intercorrelations | 170 |
| 2.2 Hypotheses Testing | 172 |
| 3. DISCUSSION | 178 |
| 3.1 Limitations | 180 |
| 3.2 Theoretical and Practical Implications | 181 |
| | |
| CAPÍTULO VI. | |
| DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES | 183 |
| 1. DISCUSION GENERAL | 185 |
| 2. IMPLICACIONES TEORICAS GENERALES | 194 |
| 3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS | 197 |
| 4. ALCANCE DE LOS RESULTADOS | 200 |
| 5. CONCLUSIONES / CONCLUSIONS | 203 |
| | |
| REFERENCIAS | 207 |
| | |
| ANEXO. INSTRUMENTOS | 257 |



CAPÍTULO I

Introducción



1. INTRODUCCIÓN GENERAL

El estrés laboral es especialmente relevante en el área de la organizaciones y se convierte en una variable explicativa central a la hora de entender ciertos fenómenos como la insatisfacción laboral, los altos niveles de absentismo y la propensión al abandono (Sonntag y Frese, 2003).

La literatura sobre estrés establece que existe una relación positiva entre los estresores laborales (fuentes de estrés o tensión) y el distrés (síntomas psicológicos y/o físicos del individuo que experimenta estrés) (p. ej. Osca, González-Camino, Bardera y Peiró, 2003; Torres-Ivarez, San Sebastián, Ibarretxe y Zumabale, 2002) que lleva a la aparición de resultados organizacionales negativos (Boada, de Diego, Agulló y Mañas, 2005; Cooper, y Payne, 1988; Cooper, Kirkcaldy, y Brown, 1994; Meliá y Sesé, 2000; Moyle, y Parkes, 1999; Parkes, 1990; Parker, y Sprigg, 1999). La baja productividad, el absentismo o las bajas por invalidez, son problemas asociados al estrés laboral que deben afrontar las organizaciones (Sonntag y Frese, 2003).

De hecho, las consecuencias del estrés en los países occidentales se pueden medir en costes económicos. Se estima que se pierden anualmente 360 millones de días de trabajo en el Reino Unido debido al absentismo por enfermedad. En Estados Unidos, de los 550 millones de días de trabajo perdidos en ausencias por enfermedad, se calcula que el 54% se relacionan con el estrés de alguna manera (Fielden y Cooper, 2002). En España, distintos estudios empíricos han mostrado que el estrés laboral, junto con los riesgos laborales y la cultura organizacional, inciden significativamente en el absentismo laboral (Boada et al., 2005). De hecho, se estima que, en España, el estrés laboral afecta a un 27% de los ocupados, y es la causa del 22% de las bajas por enfermedad (MTAS, 2005).

4 Capítulo I

El estrés no es un proceso simple. De hecho, debido a la diversidad de términos utilizados, es preciso clarificar qué se entiende por estrés, estresor y distrés. El estrés se considera el proceso según el cual algunas características de la situación producen resultados o consecuencias negativas para el bienestar y/o la salud de las personas (Beehr, 1995). Los estresores son los estímulos, generados en la situación o en la propia persona (Peiró, 1993), que tienen resultados y/o consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para una parte significativa de las personas expuestas a ellos (Kahn y Byosiere, 1992). Finalmente, el distrés (o *strain*) hace referencia a dichos resultados y/o consecuencias (Peiró y Salvador, 1993).

En la literatura sobre estrés laboral se han estudiado diversos estresores y se han realizado distintas categorizaciones. Por ejemplo Sonnentag y Frese (2002), en su revisión, establecen la siguiente categorización: estresores relacionados con la tarea (por ej. sobrecarga de trabajo, presión temporal), estresores de rol (por ej. ambigüedad y conflicto de rol), estresores de carrera (por ej. inestabilidad laboral, infrapromoción), estresores sociales (por ej. malas relaciones con supervisores o compañeros de trabajo), estresores relacionados con el horario de trabajo (por ej. trabajo por turnos), estresores físicos (por ej. condiciones de trabajo adversas, accidentes o elementos ergonómicos), eventos traumáticos (por ej. eventos aislados como accidentes o desastres), y procesos de cambio estresantes (por ej. implementación de nuevas tecnologías, recortes de personal).

Por otro lado, al analizar las consecuencias del estrés laboral, es decir el distrés y sus efectos a largo plazo, se han considerado distintos niveles, como son el fisiológico, el psicológico, el comportamental y el organizacional.

En primer lugar, a nivel fisiológico, el estrés se puede reflejar en problemas cardiovasculares como aumentos en la presión sanguínea (Schwartz, Pickering y Landsbergis, 1996), la tasa cardiaca (Frankenhaeuser y Johansson, 1976) y el colesterol (Vrijkotte, van Doornen, y de Geus, 1999). La secreción de hormonas, en concreto las catecolaminas y los corticoesteroides, aumenta ante la experiencia de condiciones estresantes (Aronsson y Rissler, 1998; Johansson, Aronsson, y Lindström, 1978; Melin, Lundberg, Soederlund, y Granqvist, 1999); este fenómeno que, de manera aguda, ayuda a movilizar recursos para poder continuar el trabajo, a largo plazo favorece el desarrollo de enfermedades, entre ellas problemas coronarios (Sonntag y Frese, 2003). Además, el estrés también afecta al sistema inmunológico a largo plazo (Herbert y Sheldon, 1993).

En segundo lugar, a nivel psicológico, se pueden producir una serie de reacciones afectivas que afecten al humor de manera temporal (Zohar, 1999), pero que, a largo plazo, pueden afectar el bienestar y a la salud mental. A corto plazo, se han encontrado asociaciones entre el estrés laboral y el aumento significativo en síntomas depresivos (Schonfeld, 1992), quejas psicósomáticas (Frese, 1985; Parkes, Menham y Rabenau, 1994) y otros síntomas de estrés psicológico (Leitner, 1993). A largo plazo, y sobre todo entre trabajadores de organizaciones de servicios del bienestar, el estrés puede llevar al surgimiento del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (Peiró y Gil, 1997), experimentando agotamiento emocional, cinismo o despersonalización, y sentimientos de ineficacia (Maslach y Jackson, 1981).

En lo que se refiere a los efectos a nivel comportamental, se han constatado problemas de consumo excesivo de sustancias como el tabaco, los tranquilizantes o el alcohol (Maes, Vingerhoets y Van Heck, 1987).

6 Capítulo I

Por último, las consecuencias del estrés se materializan a nivel organizacional en menor compromiso con la organización (Mathieu y Zajac, 1990), mayor propensión al abandono o abandono real de la organización (Chen y Spector, 1992) y mayores niveles de insatisfacción laboral entre los trabajadores (Ybema, Smulders, y Bongers, 2003). Este último, la satisfacción (o insatisfacción) laboral es uno de los indicadores organizacionales de estrés laboral más estudiados.

Por otro lado, el hecho de que el estrés pueda producir efectos tanto a corto como a largo plazo, hace necesaria que la investigación se aborde desde una perspectiva longitudinal, que ayude a clarificar el carácter temporal de dicho proceso

Otro elemento importante en el proceso del estrés son los mecanismos o estrategias de afrontamiento que utilizan las personas cuando se enfrentan a una situación percibida como estresante. Desde la perspectiva transaccional (Lazarus y Folkman, 1984), el estrés se conceptualiza como una transacción entre la persona y su ambiente que surge a partir de una serie de situaciones ambientales o personales (estresores) que la persona percibe y valora (*appraisal*) como estresantes. A partir de esta experiencia subjetiva de estrés, se experimenta una serie de vivencias y respuestas emocionales y se ponen en marcha mecanismos de afrontamiento. El afrontamiento puede ser definido como los esfuerzos cognitivos y comportamentales de cambio que realiza la persona para controlar las demandas percibidas como estresantes por el individuo (Lazarus y Folkman, 1984). Se convierte, así, en un factor clave en este proceso, puesto que el éxito o fracaso de estas estrategias de afrontamiento en el control de la situación vivida como estresante puede determinar, en gran medida, el grado de distrés que experimentará la persona (reacciones fisiológicas, cambios en los estados y procesos psicológicos y en los comportamientos), el cual, a largo plazo, puede generar efectos y

consecuencias más o menos significativos y duraderos. Este proceso puede estar modulado en cualquiera de sus fases por variables ambientales, como las condiciones del entorno de trabajo o el control permitido sobre las mismas, y personales, como los rasgos de personalidad o los estilos cognitivos (Peiró y Salvador, 1993).

Así pues, desde esta perspectiva transaccional, un afrontamiento adecuado se convierte en un recurso vital para proteger la salud y el bienestar personal (Sonnetag y Frese, 2003). Por ello el afrontamiento es un concepto clave en la investigación sobre estrés: no sólo permite explicar la variabilidad de respuestas ante el estrés, también permite abrir una puerta hacia la intervención (Folkman y Moskowitz, 2004).

Como se describirá más detalladamente, la clasificación más común y clásica del afrontamiento consiste en estrategias centradas en el problema o de acción directa (dirigidas a eliminar la amenaza percibida), y estrategias centradas en la emoción o paliativas (para disminuir el malestar emocional producido por el estresor) (Dewe, 1989; Lazarus, 1966; Lazarus y Folkman, 1984). En general, las estrategias de acción directa se asocian con mayores niveles de bienestar (Eriksen, Olf, y Ursin, 1997; Hobfoll, Dunahoo, Ben-Porath, y Monnier, 1994; Grossi, 1999). Sin embargo, los resultados son inconsistentes en lo referente al afrontamiento de tipo paliativo, ya que incluye estrategias de afrontamiento muy heterogéneas entre sí como la evitación, la reinterpretación de la situación o la búsqueda de apoyo social (Folkman y Moskowitz, 2004; Staton, Parse, y Austenfeld, 2002). Estos resultados pueden sugerir la necesidad de separar dichas estrategias a la hora de analizar sus efectos.

A este respecto, la inclusión del género en la investigación sobre estrés laboral es una oportunidad para una mejor exploración y comprensión

de los procesos implicados en este tema (Greenglass, 1995). Teniendo en cuenta que los atributos personales, como el género, pueden influir en el proceso de estrés laboral (Gianakos, 2000, 2002), es importante señalar que una gran cantidad de esta investigación se ha desarrollado sólo con muestras masculinas (Hall, 1989; Lundberg, 1998, Skues, y Kirkby, 1995; Swason, Piotrkowski, Keita, y Becker, 1997). De hecho, hasta aproximadamente los años 80, las organizaciones eran neutras, o al menos lo eran para los teóricos de las organizaciones. Los trabajadores no tenían sexo, es más, en muchos trabajos se asumía y presuponía que el sexo de los mismos era masculino (de acuerdo con la división sexual del trabajo imperante) (Hearn y Parkin, 1983; Mills, 1988). Por eso, el estándar a la hora de investigar en organizaciones era la vida de los varones y con ellos sus valores, cogniciones, conductas y afectos. Según Alvesson y Billing (1997) ha sido así tanto en la escuela de las Relaciones Humanas, como en la investigación sobre dirección estratégica, la teoría sobre cultura o cualquier otra escuela o área de investigación de la teoría organizacional.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral llevó a los investigadores a incorporar participantes femeninos en sus muestras. Sin embargo, pocos de ellos cambiaron los supuestos y estándares masculinos que guiaban su investigación. Por ejemplo, dado que ciertas estrategias de afrontamiento (asociadas con estilos de comportamiento de rol de género femenino, como la expresión emocional) resultaban negativas para los hombres, se asumía que estas estrategias eran inútiles y no adaptativas. Como resultado, las mujeres con frecuencia han sido vistas desde el punto de vista de la deficiencia configurada a partir de supuestos básicos masculinos (Long y Cox, 2000).

Por tanto, si consideramos el género como un elemento importante y tenemos en cuenta que las formas de afrontamiento social e interpersonal,

como las estrategias de apoyo social, son usadas con mayor frecuencia por las mujeres, un concepto clave a investigar y valorar en el estudio del estrés laboral es el del apoyo social como afrontamiento. Este tipo de afrontamiento es un factor importante en la promoción de la salud (Belle, 1987, Cohen y Syme, 1985; Greenglass, Fiksenbaum, y Burke, 1996) y resulta extraño que sólo “unas pocas teorías hayan integrado el apoyo social en sus construcciones teóricas sobre el afrontamiento” (Greenglass, 2000, p. 47). Sin embargo, es posible unir teóricamente estas dos áreas que se habían concebido conceptualmente como diferentes y ampliar la conceptualización del comportamiento de afrontamiento hacia una visión más interpersonal del mismo y, por lo tanto, más femenina (Greenglass, 2002).

De esta forma, al tomar en consideración el apoyo social como un tipo de afrontamiento “femenino”, y contrastarlo con el afrontamiento de acción directa más típicamente “masculino”, podemos plantear que “las diferentes estrategias pueden ser más o menos efectivas en función de ser hombre o mujer” (Lengua, y Stormshak, 2000) Es decir, el hecho de utilizar estrategias de afrontamiento acordes al rol del género en el que se ha socializado la persona (el uso del apoyo social en el caso de las mujeres y de la acción directa en el caso de los hombres), llevaría a un uso más eficaz de las mismas y, por tanto, a un menor nivel de estrés.

Así, pues no se pueden aplicar las teorías y conocimientos científicos desarrollados sobre las organizaciones “neutras” a todos los trabajadores por igual. Mujeres y hombres han sido socializados de forma diferencial, su educación, puestos de trabajo y experiencias son diferentes y, por ello, toman parte en el proceso de construir y organizar el lugar de trabajo en función del género de diversas formas (Alvesson y Billing, 1997). Por ello, es esencial estudiar los fenómenos organizacionales desde la perspectiva del género.

Por último, otro aspecto importante que cabe replantearse en el estudio del estrés laboral es su consideración como un proceso casi exclusivamente individual y subjetivo. El énfasis en el individuo y en su subjetividad ha llevado a estudiar el proceso de estrés laboral desde una perspectiva individual que desdeña los aspectos contextuales, y en cierta medida objetivos, de las situaciones laborales relacionadas con la experiencia de estrés. El debate acerca de la objetividad o subjetividad en el estudio del estrés en el trabajo es ya un clásico (Sonnetag y Frese, 2003). Una forma de resolver el dilema entre lo subjetivo y lo objetivo es asumir una perspectiva multinivel. Según Bliese, Jex y Halverson (2002) “agregar las percepciones de los miembros de un grupo puede difuminar la distinción entre ambientes estresantes subjetivos y objetivos” (p. 234), ya que por sí misma, una medida de nivel grupal que represente una percepción compartida se convierte en una forma idónea para designar un estresor sin prescindir de la valoración de los individuos. Una vez tomadas ambas medidas, el análisis multinivel permite examinar en qué medida y forma el estrés está asociado a lo subjetivo o individual y lo objetivo o colectivo. Ésta es una de las diversas implicaciones prácticas del estudio del estrés laboral desde una perspectiva multinivel, que tenga en cuenta las percepciones compartidas por los individuos de la realidad organizacional, no sólo en lo relativo a estresores, sino también al resto de elementos del proceso, como el afrontamiento o las respuestas de estrés. El marco teórico más adecuado para el estudio del estrés a nivel colectivo es el compuesto por la investigación en climas afectivos (González-Romá, Peiró, Subirats y Mañas, 2000; Russel y Carrol, 1999).

Además, el estudio de las organizaciones desde un enfoque de género no debe descuidar la perspectiva del contexto. Si bien desde la demografía relacional (Tsui & O'Reilly, 1989) se ha estudiado la influencia de la diversidad y/o la homogeneidad de género en los equipos y grupos de trabajo (por ej.: Fenwick y Neal, 2001; Fields y Blum, 1997; McDonald, Toussaint y

Schweiger, 2004; Pazy y Oron, 2001; Randel, 2002; Somech, 2003), el estudio del estrés laboral en las organizaciones requiere tener en cuenta la diversidad demográfica de género del sector, la organización o la ocupación a estudiar. Identificar y diferenciar entre sectores u organizaciones mayoritariamente masculinas y mayoritariamente femeninas, es importante a la hora de explorar cuestiones como la cultura y la política organizacional.

Recogiendo las distintas sugerencias aportadas por la literatura sobre el estrés, la presente tesis plantea el estudio del afrontamiento ante el estrés laboral, y propone una perspectiva multinivel en el estudio de sus consecuencias, siguiendo un enfoque del género basado en la socialización de género. A continuación, señalamos brevemente los contenidos de los capítulos de la presente tesis.

En el capítulo 1, se presenta una introducción teórica sobre la perspectiva de género, la importancia del contexto, el estrés laboral y el género, y la perspectiva multinivel en el estudio del mismo.

En el capítulo 2, se presenta el método y planteamiento del trabajo. Se incluye la descripción del procedimiento y recogida de datos de las dos muestras utilizadas: la muestra A pertenece a un sector mayoritariamente masculino (organizaciones bancarias) y la muestra B proviene de un sector mayoritariamente femenino (colegios de educación primaria y secundaria). Se expone el diseño de investigación y se realiza una explicación detallada de los análisis estadísticos llevados a cabo.

En el capítulo 3 se presenta el estudio 1, en el que se disgrega el apoyo social de la categoría de afrontamiento paliativo. Así, se estudian los aspectos interpersonales del afrontamiento, como el apoyo social, cultivados en mayor medida desde el rol de género femenino, y el otro tipo de afrontamiento a estudiar de acción directa asociado en mayor medida al rol de

género masculino. El objetivo es avanzar más allá del estudio de las diferencias de género en el uso de los diferentes tipos de afrontamiento: se pretende examinar si el género y el tipo de afrontamiento deben estar ajustados para conseguir beneficios en relación al estrés. Por lo tanto, a partir de un diseño transversal, el capítulo 3 examina los beneficios del afrontamiento en función de la socialización de género, analizando la interacción entre género y afrontamiento en la predicción del estrés psicológico y las quejas psicósomáticas, en un sector mayoritariamente masculino.

El capítulo 4 plantea contrastar los resultados encontrados en el primer estudio, en un contexto organizacional diferente, tradicionalmente femenino. Se miden las mismas variables de afrontamiento: apoyo social y acción directa, y se investiga la interacción entre género y afrontamiento en la predicción del burnout, una de las consecuencias específicas en las organizaciones de servicios del bienestar. Este segundo estudio contempla un diseño longitudinal de panel de dos tiempos que resulta adecuado para el estudio del burnout como una consecuencia del estrés laboral a largo plazo.

Como ya se ha señalado, es necesario tomar una perspectiva colectiva y/o contextual en el estudio del estrés laboral para entenderlo de manera comprensiva. El capítulo 5 describe un tercer estudio de diseño multinivel en el cual la unidad de trabajo puede ser concebida como un entorno demandante en el que los trabajadores están expuestos a los mismos estresores. En este contexto, los empleados de la misma unidad pueden tender a reaccionar de la misma manera y, por lo tanto, se puede crear un clima compartido por todos (en este caso, un clima afectivo de burnout) que, a su vez, puede influir en sus actitudes acerca del trabajo, como es la satisfacción laboral. Por otro lado, hay estudios que sugieren que el género puede ser una

variable importante en el proceso de burnout, por lo que en este último estudio se aborda el análisis multinivel del burnout desde una perspectiva de género.

Por tanto, el capítulo 5 cierra la investigación estudiando las consecuencias del estrés laboral a dos niveles de análisis simultáneamente: el individual y el contextual (la unidad de trabajo). Así, se analiza el burnout como fenómeno colectivo que influye en un importante indicador organizacional, la satisfacción laboral. El estudio plantea, en un diseño longitudinal, un análisis contextual que examina si el clima de burnout colectivo predice la insatisfacción laboral, por encima del efecto del burnout individual; y si el género del individuo tiene relevancia en este proceso multinivel.

Finalmente, y aunque los capítulos 3, 4 y 5 plantean discusiones focalizadas en el contraste de las hipótesis específicas planteadas en los mismos, el capítulo 6 expone una discusión general, que integra las respuestas a las preguntas de investigación de la presente tesis y presenta las conclusiones finales junto con las limitaciones y las implicaciones teóricas y prácticas que se derivan de dichos estudios.

2. ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1 Una aclaración: Sexo o Género

La diferencia entre sexo y género¹ se puede explicar con dos binomios: sexo biológico y género social. Es decir, el sexo lo determina la biología, se nace con un sexo masculino o femenino. Sin embargo, el género es la construcción del ser social en función del sexo. La construcción psicosocial y cultural del género define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales y comportamentales que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres (Berbel, 2004). Según Rocha-Sánchez y Díaz-Loving (2005) la acepción género hace referencia a todo aquello relacionado con las prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los miembros de un grupo humano a partir de la interpretación y valoración de la diferencia anatómica (sexo) entre hombres y mujeres. Según estos autores la investigación ha dejado claro que existe un proceso de construcción social en una determinada cultura, alrededor de la pertenencia a un sexo, que determina su actuación.

Los estereotipos son uno de los resultados de esta construcción psicosocial del género, puesto que configuran las creencias culturalmente compartidas sobre las características psicosociales que se consideran prototípicas de las categorías hombre y mujer en una sociedad dada (Osca y López-Sáez, 1994). García-Retamero y López-Zafra (2002) apuntan que los seres humanos somos seres sociales y por ello utilizamos categorías para guiar “la percepción de nosotros mismos y de los demás, así como la que éstos tienen sobre nosotros” (p. 22). De esta forma, percibimos a una persona de sexo biológico femenino como mujer en el sentido de construcción social, y a una persona de sexo biológico masculino como hombre y, en función de esta

construcción social, esperamos que cada uno de ellos piense, sienta y se comporte de manera acorde a su rol social de género. Así, la etiqueta de *sexo* actúa como desencadenante de comportamientos diferenciales; atribuciones y expectativas respecto a uno mismo y a los demás (Pastor et al., 1990), formándose así el *género*.

Por ello, Alvesson y Billing (1997) sugieren que, en investigación social, se use el término *sexo* cuando las construcciones sociales no sean centrales y se hable de conceptos principalmente estructurales (como los cromosomas sexuales o las estructuras sexuales), y el término *género* cuando se enfatizan los aspectos sociales y culturales (rasgos, normas, estereotipos y roles).

Obviamente, esta construcción psicosocial está constreñida por el contexto socio-histórico-cultural y, por lo tanto, cambia en función de la época, la cultura y las sociedades. Si tratamos las diferencias entre hombres y mujeres (diferencias circunscritas a un tiempo y cultura concretos), como diferencias de sexo (diferencias naturales) que son invariantes a través del tiempo y la cultura y persisten independientemente del tiempo y lugar, se crean confusiones que no sólo tienen implicaciones teóricas sino también ideológicas y políticas. En primer lugar, es casi imposible desenmarañar las diferencias en función de lo evolutivo, biológico o natural y lo relativo a la socialización cultural, la historia individual o los efectos contextuales (Esteban, 2003). En segundo lugar, aunque la preocupación acerca de las condiciones evolutivas distales puede ser extremadamente interesante, ésta no aborda la cuestión principal sobre qué es lo que mantiene, exagera o atenúa los comportamientos específicos de género (Shields, 2000). Asumir que las diferencias entre hombres y mujeres se deben a la naturaleza de los mismos, conlleva aceptar que no son modificables. Sin embargo, desde una perspectiva de género, las diferencias que se deben a la cultura son modificables y

susceptibles de acciones de transformación (Blanch, 1992) con el fin de alcanzar la igualdad. Como señala Fernández-Montraveta (2000) “durante mucho tiempo se han utilizado ejemplos seleccionados e interpretaciones *ad hoc* del comportamiento de los animales para justificar estereotipos sexistas y mantener el *status quo* de las relaciones de poder en nuestra sociedad, y en ocasiones para ridiculizar y restar legitimidad a cualquier intento de cambio” (p. 435). Dicho *status quo* supone, en nuestra sociedad, un desequilibrio entre hombres y mujeres. Como señala Munduate (2003). “independientemente de las diferencias o similitudes entre hombres y mujeres, las barreras psicológicas y la hegemonía cultural juega en contra de las mujeres” (p. 314).

El presente trabajo adopta la perspectiva de género y, por lo tanto, las posibles diferencias entre hombres y mujeres se estudian desde un enfoque que analiza como fuente de las mismas el contexto socio-histórico, cultural y organizacional de los estudios realizados.

2.2 Socialización de género

Las actitudes, lenguaje, normas y valores necesarios para funcionar en una sociedad dada se adquieren mediante el proceso de socialización. Los diferentes roles sociales que hemos de desempeñar a lo largo de nuestras vidas también se aprenden a través de este proceso, cuyos agentes son diversos: nuestro padre y nuestra madre, nuestros hermanos y familia extensa, nuestros iguales, nuestros maestros, los medios de comunicación, etc. Es decir, todos aquellos agentes con los que establecemos interacciones sociales. Estas interacciones se basan en unas normas sociales y culturales que, en muchas ocasiones, son sutiles. Por eso, muchas veces es difícil la adaptación intercultural cuando vivimos en otros países o sociedades (Brody, 2000).

Un tipo de rol social adquirido a través de la socialización es el de género (Jayme, 1999). En la cultura occidental, se forman los roles de género

mediante la socialización de conductas o actitudes específicas y asociadas a los mismos, que definen lo que es apropiado, y lo que no, para cada género (Rodríguez, 2003). Según Ramos, Barberá y Sarrió (2003), los valores de la masculinidad y feminidad generan estilos de vida, expectativas, actitudes e identidades sociales diferenciales que forman el núcleo de los sistemas de regulación social. El rol de género de masculinidad implica capacidad técnica, competitividad, agresividad y racionalidad. El rol de feminidad se relaciona con la capacidad de cuidar a los demás (“nurture”), la pasividad, la orientación hacia las relaciones y la emotividad (Nelson y Burke, 2002).

De esta forma, mediante la socialización de los roles de género, las mujeres han sido educadas para desempeñar roles de cuidado y emocionales que fomentan en ellas el cuidar de los demás, expresar emociones y buscar apoyo social (Martínez-Benlloch, 2003; Nelson y Burke, 2002). En este sentido, Clemente, Albi-A y Doménech (1998) encontraron, en un estudio con adolescentes españoles, que las mujeres están mejor adaptadas socialmente a la escuela y que obtienen mejores resultados en socialización. Asimismo, Pastor, Balaguer y García-Merita (2003) encontraron que las adolescentes puntuaban más en el autoconcepto relacionado con amistad-íntima. A diferencia de las mujeres, los hombres son socializados para desarrollar capacidades y habilidades que impliquen acción y resolución: asumir riesgos, ser asertivos, mostrar calma ante el peligro, y actitudes similares (Olmedo, del Barrio y Santed, 2000; Burke, 2002). Es más, no se permite que los hombres expresen emociones o “debilidad”, porque se espera de ellos que sean fuertes e invulnerables (Greenglass y Noguchi, 1996). Una de las consecuencias de la socialización de género es la creación y mantenimiento de los estereotipos de género.

Podemos encontrar ejemplos de socialización de género en la investigación sobre diferencias de género en emociones. Por ejemplo, se ha

encontrado que las mujeres creen que se requiere de ellas expresar emociones positivas hacia otros y esperan sanciones sociales si no lo hacen, mientras que los hombres no esperan consecuencias negativas por no expresar emociones positivas (Stoppard, y Gunn Gruchy, 1993). Existe una gran cantidad de investigación que muestra cómo las diferencias en expresividad emocional son socializadas de acuerdo con reglas de exhibición, y normas sociales prescriptivas que dictan, en una cultura particular, cómo, cuándo y dónde se puede expresar una determinada emoción en función del género de la persona (para una revisión ver Underwood, Coie y Herbsman, 1992). Normalmente, el contenido de estas reglas se corresponde con los estereotipos de cada cultura acerca de la expresividad emocional; por ejemplo, en el caso de culturas occidentales: los chicos no lloran y las chicas no deben mostrarse agresivas.

La expresión de cualquier emoción que amenace con dañar o debilitar una relación social (por ej. orgullo al ganar o falta de remordimiento ante un fallo) suele ser inaceptable para las mujeres occidentales. Por el contrario, sí que son apropiadas para ellas las emociones que facilitan las relaciones sociales (cordialidad, apoyo y buen humor) (Hochschild, 1983). Parece ser que los niños y niñas se atienen a estas reglas sociales de expresividad en fases tempranas de su desarrollo. Por ejemplo, las niñas en edad preescolar expresan menos emociones negativas, cuando reciben un regalo que no les gusta, que los niños (Cole, 1986; Davis, 1995), además, al dibujar, representan con más detalle que los niños la emoción de alegría (del Barrio, 2000).

La adquisición e interiorización de las normas sociales relativas al género se transmite y refuerza a través tanto de los adultos (padres, González y Melcón, 2003) como de los iguales (Martínez y Marco, 2004). Los niños y niñas tienden a preferir e imitar los comportamientos estereotípicos de género más que los no estereotípicos (Perry y Bussey, 1979). Por ejemplo, la

aceptación social y la simpatía son los mecanismos por los que los iguales refuerzan o mantienen la conformidad con las reglas de género sobre la expresividad emocional. Los niños y niñas que caen peor entre sus compañeros son aquellos que suelen violar las reglas de expresividad de su propio género (las niñas que se muestran agresivas o los niños que lloran fácilmente).

En cuanto a la socialización por parte de los padres, éstos tienden a criar niños que sean queridos y aceptados socialmente (Ruddick, 1982). Según Peinado y Freixas (1999), el modelo educativo familiar con respecto al uso del tiempo libre (por ej. qué tipo de intereses y aficciones se fomentan) es un mecanismo de socialización de género de amplio alcance, con consecuencias tanto en el rendimiento escolar, como en las diferentes actitudes que en el futuro mantienen mujeres y hombres en el uso del tiempo. Por otro lado, se ha encontrado que los padres de niños en edad escolar y preescolar enfatizan la expresión de emociones de tristeza y miedo en sus hijas, y de ira en sus hijos (Fivush, 1989; Zahn Waxler, Ridgeway, Denham, Usher, y Cole, 1993). En estudios de niños y jóvenes de edades comprendidas entre los 3 y los 20 años, en 5 culturas norteamericanas y europeas (con un amplio espectro de antecedentes étnicos y socioeconómicos), se ha encontrado que los padres enfatizaban el control de la expresión emocional de sus hijos varones, y el control de la agresión de sus hijas. Tanto los padres como las madres decían que expresaban más afecto físico (besos, abrazos, etc.) a sus hijas que a sus hijos, y que además animaban a sus hijas a hablar de sus problemas en mayor medida que a sus hijos varones (Block, 1973; 1984). También hay estudios que muestran que las madres sonrían más a sus hijas que a sus hijos, cuando son bebés, y que inician más interacciones positivas con sus hijas que con sus hijos (Malatesta Culver, Tesman, y Shepard, 1989; Malatesta y Haviland, 1982; Parnell, 1991).

Se ha encontrado que la socialización parental no sólo está guiada por los valores culturales sino también por diferencias en el temperamento y habilidades lingüísticas de niños y niñas cuando son bebés. Los niños presentan mayores niveles de actividad y activación, y las niñas son más sociables y disponen de mejores habilidades de lenguaje. Consecuentemente, estas características diferenciales provocan patrones diferentes de interacción por parte de los padres: se intenta controlar los sentimientos de los hijos varones, y se invita a las hijas a expresarlos claramente (Fivush y Buckner, 2000).

Además de los padres y los iguales, los medios de comunicación son agentes socializadores de roles de género que proporcionan modelos estereotípicos de género que los niños y niñas han de imitar (Fernández. Sánchez y Villaroel, 1997; Gallego, 2003). Leal (2003) estudió experimentalmente cómo, al contemplar estereotipos de género en la televisión, los niños elaboran representaciones internas que usan como modelos organizadores.

En relación al papel socializador de los maestros y la escuela (López, Pérez y Arnaus, 1998; Topa, 1999; Moreno, Padilla, López y Martín, 2000) se puede citar como ejemplo de socialización de género en la escuela la existencia de un currículo oculto (creencias, normas y valores sociales) que favorece el desarrollo de una identidad profesional “de género” y que explica la tendencia a la elección de carreras profesionales típicas de cada sexo (Mosteiro, 1997; Padilla y Moreno, 2000). Según Ramos, Barberá y Sarrió (2003), este currículo oculto, aunque no figura entre los objetivos y fines académicos, se transmite eficazmente y se aprende a través de complejos mecanismos de imitación e interiorización. Como ejemplo, se puede citar la problemática “género y ciencia”: Manassero y Vázquez (2003) plantean diversas propuestas didácticas para evitar la discriminación de género en la

enseñanza escolar de las materias de ciencias, ya que el sesgo androcéntrico y los estereotipos de género en la ciencia tienen consecuencias tanto a nivel profesional (infrarrepresentación de mujeres en la comunidad científica) como a nivel educativo (inferior rendimiento escolar, actitudes menos favorables y tasas de elección de estudios científicos más bajas en las chicas).

De esta forma, se mantienen los valores culturales relacionados con los roles de género, incluyendo los asociados a las estructuras desiguales de poder y estatus. Brody (2000) argumenta que la socialización de género de la expresión de emociones sirve para mantener la división de los roles de género, y para prolongar las diferencias de poder y estatus entre hombres y mujeres. Por ejemplo, cuando hombres y mujeres interactúan, estas últimas son más propensas a expresar sus debilidades que los hombres y, de esa forma, se colocan en desventaja en términos de poder y de control. La expresión de emociones “femeninas” como la cordialidad, buen humor y vulnerabilidad, y la supresión de emociones masculinas como la agresión o la ira, maximizan la posibilidad de que las mujeres cumplan de manera efectiva con su rol social de “cuidadora”. Por su parte, la “prohibición” de emociones, como tristeza o vulnerabilidad, en combinación con la estimulación de emociones como la ira o la agresividad, fomenta en los hombres su capacidad para desarrollar su rol de proveedor competitivo, enfatizando el logro, el poder y el estatus (para una revisión ver Brody, 1997, 1999).

No obstante, los roles de género están evolucionando. De hecho, se puede observar el cambio en los mensajes de la prensa a lo largo del siglo pasado acerca de la expresividad de las mujeres a medida que los roles de éstas se iban transformando. A principios de siglo, las revistas femeninas transmitían a las mujeres la idea de sacrificio, evitación del conflicto y minimización de la ira (consejos adaptativos en el desempeño del rol de cuidadora). En épocas más recientes, las revistas promueven otro tipo de

mensajes, más acordes con los nuevos roles de las mujeres, permitiendo la comunicación de sentimientos tanto positivos como negativos (Cancian y Gordon, 1988). Otro ejemplo de que las relaciones intersexuales están cambiando en íntima relación con las transformaciones socio-culturales es la masiva incorporación de las mujeres a los ámbitos educativo y laboral. (Martínez-Benlloch, 2003).

2.3 Cultura y género

Tal y como hemos señalado, los roles de género son una construcción psicosocial determinada por el contexto socio-histórico-cultural y, por lo tanto, es importante abordar el tema de las diferencias culturales en aspectos de género. En las sociedades occidentales se comparte el estereotipo dicotómico que retrata la feminidad como emocionalidad y la masculinidad como racionalidad. Esta dicotomía, básica en la filosofía occidental, alimentaba la división sexual del trabajo producida durante la industrialización de occidente desde mediados del siglo XIX (Pérez-Fuentes, 2000). De esta manera, se empujaba a las mujeres a la esfera privada de la casa, en la que la emocionalidad es una característica ventajosa en el cuidado de la familia, y se favorecía que los hombres se situaran en la zona pública del trabajo, en la que se valoraba la racionalidad y se desdeñaba la emocionalidad. Se ha constatado en diversos estudios que esta división sexual del trabajo no está determinada de forma innata por la biología (Tellez, 2001), sino por la socialización derivada de la estructura social patriarcal dominante (Wood y Eagly, 2002).

En la actualidad, se sigue tomando como base principal de las diferencias entre hombres y mujeres, la mayor expresividad emocional del género femenino. El rol femenino se asocia con la habilidad para experimentar, expresar y comunicar emociones a los demás, junto con la

capacidad de empatía; mientras que el rol masculino se caracteriza por la capacidad para reprimir y controlar las emociones (Fischer y Manstead, 2000).

Se pueden formular tres hipótesis acerca de la relación entre cultura y género. La primera se basa en la Teoría de los Roles Sociales (Social Role Theory, Eagly, 1987), en la que se conecta la división sexual del trabajo en una sociedad dada, y sus roles sociales derivados, con la masculinidad y feminidad y las consiguientes diferencias entre hombres y mujeres. Según esta teoría la división sexual del trabajo es la fuente de los comportamientos diferenciados en función del género, puesto que los roles sociales que se derivan de esta división (mujer como cuidadora y hombre como proveedor), influyen en las capacidades, identidad, conducta y emociones de la persona. La división del trabajo no sólo lo es en cuestión de tareas, sino también de estatus y poder. En general, en el desempeño de roles sociales femeninos se goza de menor estatus y, por lo tanto, las mujeres suelen estar en posiciones subordinadas y con menor acceso al poder. Estos dos aspectos, el rol de cuidadora junto con el menor estatus, pueden explicar, por ejemplo, las diferencias de género en emoción y sus comportamientos relacionados: el cuidado requiere compromiso emocional, sensibilidad y aptitudes para ayudar a otros; así, la mayor experimentación y expresión de emociones prosociales entre las mujeres (Brody y Hall, 1993; Fischer, 1993) puede ayudar a desempeñar este rol social; por otro lado, el bajo estatus facilita que las mujeres se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o incapacidad para controlar la situación que provocan las llamadas emociones “sin poder” (miedo, tristeza, o vergüenza) encontradas, en mayor medida, en el género femenino (Brody y Hall, 1993; Fischer, 1993).

Por lo tanto, y según esta teoría, cuanto más evidente es la división sexual del trabajo, y su consiguiente diferenciación de roles sociales en

función del género, en una cultura, se esperaría una mayor diferenciación entre feminidad y masculinidad. Generalmente, son los países occidentales industrializados los que tienen mayores grados de participación femenina en el mercado de trabajo, por lo que se esperaría en ellos una menor diferencia entre masculinidad y feminidad. Se puede utilizar como indicador de la diferenciación de roles sociales el índice GEM (Gender Empowerment Measure), que se podría traducir como Medida de Potenciación del Género, desarrollado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este índice refleja la medida en la que las mujeres participan activamente en la vida económica y política de un país. Los países con alto GEM son la mayoría de los países de Europa Occidental (índices entre .55 y .85), Estados Unidos (.67), Canadá (0.80), Australia (.82), y Nueva Zelanda (.76). El índice GEM de España es .74. (PNUD) con el lugar 15 en el ranking de países con mayor GEM. Sin embargo, en contra de lo esperado por la teoría de los Roles Sociales, es en los países occidentales, en comparación con los no-occidentales, donde se encuentran diferencias más marcadas entre hombres y mujeres en lo que respecta a la experiencia y expresión de emociones (Vingerhoets y Becht, 1996; Frymier, Klopff, y Ishii, 1990; Zahn-Waxler et al., 1996; Alexander y Wood, 2000).

La segunda hipótesis sobre la relación entre cultura y género podría explicar la discrepancia entre los resultados y la teoría de la primera hipótesis. Se refiere no tanto a los roles sociales desempeñados por hombres y mujeres, sino a la ideología de roles de género que comparten los miembros de una sociedad dada. Esta ideología se refiere a las creencias normativas sobre los roles de hombres y mujeres y la forma en la que se deben relacionar los sexos. Esta ideología es fruto de valores sobre feminidad y masculinidad arraigados en la cultura, a través de creencias religiosas, valores familiares o ideologías socio-políticas. Así, la base de los roles de género se forma a nivel psicológico, en lugar de a nivel de desempeño real de los roles sociales de la

primera hipótesis. Por ello, es posible que los roles psicológicos no se transformen a la par de los cambios en la participación de las mujeres en la vida pública. Delgado y Martín (2003), en una muestra de 240 participantes españoles, encontraron que no se ha modificado la estereotipia de género asociada a los roles sociales de hombres y mujeres. Se mantiene la estereotipia femenina para roles ejercidos tradicionalmente por mujeres, y masculina para roles desempeñados tradicionalmente por hombres. Los cambios producidos, y reflejados en el alto índice GEM de España, no han eliminado la representación social de estos roles, en cuanto a estereotipia de género. De esta forma, países con altos índices GEM no tienen por qué presentar ideologías de roles de género equivalentes que influyan en las diferencias y relaciones entre hombres y mujeres. Una forma de medir estos roles psicológicos de género puede ser a través de la dimensión de masculinidad identificada por Hofstede (1984, 2005).

Hofstede encontró cuatro dimensiones definitorias de la cultura de un país: orientación a la autoridad (PDI); evitación de la incertidumbre (UAI); individualismo (IND) y masculinidad (MAS). Estas dimensiones se basan en un banco de datos de trabajadores de IBM de 40 países (entre ellos España), recogidos entre 1968-1972. Con el paso del tiempo se han añadido países (ver Hofstede, 2005), aunque no hay nuevos datos de los 40 países de los años 70. Al ser empleados de una misma compañía, se controlaban todas las variables, y la única variación era el país de recogida, reflejando por tanto su cultura. Según Hofstede (2005), las dimensiones son tan válidas en el año 2000 como lo fueron en 1970, indicando que describen aspectos bastante permanentes de las sociedades. La dimensión de masculinidad (MAS) se deriva de las puntuaciones diferenciales que dieron hombres y mujeres a 14 metas laborales. Los hombres daban mayor importancia al salario y la promoción, mientras que las mujeres otorgaban más valor a las relaciones en el trabajo y el tener un buen trabajo. Según Hofstede, cuanto mayor es la diferencia entre

hombres y mujeres en la valoración de estas metas, más masculina es una sociedad y, por lo tanto, se espera que los hombres sean asertivos, duros y centrados en el éxito material, mientras que se espera de las mujeres que sean modestas, cariñosas y centradas en la calidad de vida. En las sociedades femeninas, con diferencias entre hombres y mujeres en metas laborales menos apreciables, se esperaría que ambos, hombres y mujeres, fueran modestos, cariñosos y centrados en la calidad de vida. Por lo tanto, se esperarían más diferencias de género en culturas masculinas que en culturas femeninas, tal y como son definidas por Hofstede (1984). Incluso, se podría dar una interacción entre roles sociales y roles psicológicos, de manera que los países con bajo GEM y mayor factor de masculinidad de Hofstede, fueran aquellos donde se encontrarían más diferencias de género, en contraposición con los países con alto GEM y bajo factor de masculinidad.

Según Hofstede (1984), entre los países con alto índice de masculinidad estaban algunos países centro-europeos (Australia, Italia y Suiza), algunos caribeños y latinoamericanos (Colombia, Jamaica, México Venezuela), y algunos asiáticos (Filipinas, Japón). Por otro lado, las culturas más femeninas se encontraban en los países nórdicos (Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia), en países del Este de Europa (Bulgaria, Yugoslavia, Polonia), y en algunos países latinoamericanos (Chile y Guatemala).

Como se puede observar, no parece haber ninguna tendencia clara con respecto a las características comunes de países con mayores o menores índices de la dimensión masculinidad. De hecho, hay ciertos indicios que sugieren que la dimensión de masculinidad de Hofstede es cuestionable y su afirmación acerca de la ausencia de cambio en sus dimensiones culturales a lo largo del tiempo, es aun más discutible. En primer lugar, la investigación internacional sobre metas laborales desarrollada por el MOW-International Research Team (1987) muestra que no existen tantas diferencias entre

hombres y mujeres; de hecho, tanto varones como mujeres valoraron el trabajo interesante y la buena paga como primer y segundo aspecto más importante. En España, y en el mismo sentido, el trabajo llevado a cabo por Orizo (1991) muestra que tanto mujeres como hombres valoran por igual los ingresos, el trabajo interesante, el estatus y prestigio y los contactos interpersonales. Otro dato interesante es la ausencia de correlación significativa entre GEM y la dimensión de masculinidad de Hofstede ($r = .03$) en un estudio de Fischer y Manstead (2000). Como señalamos previamente, los roles sociales y los roles de género pueden ser factores en cierta medida independientes, sin embargo la ausencia total de correlación entre estas variables puede indicar, según Fischer y Manstead (2000), que la dimensión de masculinidad de Hofstede no es un buen indicador de la ideología de roles de género de una sociedad determinada. Sin embargo, al ser una de las pocas medidas existentes para diversidad de países, se ha de tener en cuenta a la hora de analizar las características culturales de los estudios de género.

La tercera y última hipótesis plantea la relación entre cultura y género, no en base a factores directamente relacionados con el género (división sexual del trabajo o roles de género), sino más bien en base a valores culturales menos específicos, como pueden ser los referidos al individualismo o colectivismo. En este caso también podemos recurrir a Hofstede para su conceptualización y operacionalización. La dimensión de individualismo de Hofstede (1984) se refiere al grado en el que, en una cultura, las personas prefieren actuar como individuos en lugar de actuar como miembros de un grupo; es decir, el grado en el cual una sociedad valora los objetivos personales, la autonomía y la privacidad, sobre la lealtad al grupo, el compromiso con las normas grupales y las actividades colectivas, la cohesividad social y la socialización intensa (Hofstede, 1984).

La base de datos de Hofstede indica que los países de cultura occidental son los que, en gran parte, presentan mayores índices de individualismo (por ej. Estados Unidos, .91; Italia, .76; Australia, .90; Alemania, .67; Francia, .71; Suecia, .71). El índice de España es de .51.

En la investigación sobre expresión emocional, se ha encontrado que en culturas más colectivistas, en las que el comportamiento de una persona está más determinado por códigos y normas sociales que por criterios individuales, las normas culturales anulan e invalidan las normas relativas a los roles de género (Kashima, Kim, Gelfand, Yamaguchi, Choi, y Yuki, 1995), siendo menores las diferencias entre hombres y mujeres. Fischer y Manstead (2000) y Brody (1997) encontraron confirmación de este resultado, ya que sus estudios mostraban cómo las diferencias de género en respuesta emocional eran mayores en los países individualistas. Singh-Manoux (2000), en un estudio transcultural (India, Inglaterra, inmigrantes de India), encontró que el estereotipo femenino de mayor emocionalidad, concordaba más con los datos objetivos (las mujeres comparten, en mayor medida, emociones y sentimientos y obtienen mayores beneficios de ello) en la cultura individualista que en la cultura colectivista. Otro dato interesante del estudio de Fischer y Manstead (2000) es la alta correlación existente entre el índice GEM y la dimensión de individualismo de Hofstede: $r = .62$. De hecho, como ya hemos señalado, los países occidentales son los que presentan mayores grados de participación femenina en el mercado de trabajo y la vida pública (UNPD, 2005) y, a su vez, los que puntúan más alto en individualismo (Hofstede, 1984, 2005). Esto puede explicar el resultado contradictorio sobre las mayores diferencias entre hombres y mujeres en expresión emocional en países donde existe una menor diferenciación por género de los roles sociales, ya que estos países son también los más individualistas.

Según Markus y Kitayama (1991), el individuo en una sociedad individualista ha de buscar, alcanzar y mantener la independencia con respecto a los demás. Sin embargo, esta independencia amenaza una estructura básica social como la familia nuclear. Por lo tanto, para que en una cultura haya un equilibrio entre las demandas de independencia y las demandas de integración con la estructura básica social, ha de existir algún grado de diferenciación psicológica de tareas. Igual que en los grupos sociales hay “líderes de tarea” y “líderes socio-emocionales”, se podría decir que las culturas individualistas fomentarían especialistas en independencia (hombres) y especialistas en relaciones sociales (mujeres). Sin embargo, en las culturas colectivistas, donde el individuo ha de mantener la interdependencia con los demás, no es necesario que se cree esa diferenciación de roles, ya que las estructuras sociales básicas no están amenazadas por el individualismo. Por lo tanto, en culturas colectivistas, las diferencias de género son menos marcadas, puesto que no hay desequilibrio entre independencia e interdependencia social y no es necesaria la socialización diferenciada para que las mujeres compensen la ausencia de implicación social de la otra mitad de los miembros de la sociedad. Según Fischer y Manstead (2000), este podría ser un argumento que explicara la socialización de represión emocional de los hombres, y de expresión emocional de las mujeres, como mecanismo compensatorio.

Se necesita mucha más investigación que aborde las diferencias de género a través de las diferentes culturas teniendo cuenta las dimensiones descritas. Como hemos visto, los países de cultura occidental, individualistas, con niveles cada vez mayores de participación de la mujer en los roles sociales tradicionalmente masculinos, muestran diferencias de género en la esfera emocional. España es un país que se enmarcaría dentro de este grupo; por tanto cabe esperar que también existan diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito emocional. Se puede tomar la investigación revisada

sobre las emociones desde la perspectiva psicosocial (Fischer, 2000) como base y ejemplo para explorar las diferencias de género en comportamientos y actitudes relacionados con la salud laboral. Las emociones están implicadas en la experimentación y expresión de la tensión debida al trabajo, en los procesos de afrontamiento ante el estrés, y en la disponibilidad y uso de los recursos sociales, entre otros factores. Por lo tanto, podemos esperar que existan diferencias de género también en estos procesos y, por tanto, su estudio desde la perspectiva de género sea un interesante enfoque para comprender mejor los mecanismos subyacentes.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

Los estudios que han examinado el estrés laboral desde la perspectiva de género se han desarrollado mayoritariamente en Estados Unidos. Dado que el estrés laboral puede estar influenciado por factores culturales (Bernin et al., 2003), y que el género “es entendido, desarrollado y modificado de manera diferente en diferentes contextos culturales y épocas” (Alvesson y Billing, 1997, p. 10), es clave analizar los contextos en los que se realiza la investigación del fenómeno a analizar.

Sin embargo, en el estudio del estrés laboral desde una perspectiva de género no sólo se debe tener en cuenta la cultura del país en el que se lleva a cabo la investigación, sino también la cultura organizacional de las organizaciones a las que pertenecen los participantes. Una de las características a tener en cuenta en la investigación organizacional y el género es la diversidad demográfica en cuanto a sexo en el contexto organizacional; de esta forma, podremos diferenciar entre sectores mayoritariamente masculinos en los cuales la mayor parte de los trabajadores son hombres (por ej. organizaciones financieras), y sectores mayoritariamente femeninos (por ej. organizaciones de servicios humanos). Este tipo de diferenciación del contexto organizacional en función de la tipificación de género de la actividad organizacional se ha utilizado previamente en el estudio del liderazgo desde una perspectiva de género (p. ej. Cuadrado, Navas y Molero, 2004; Van Engen, Van Der Leeden y Willems, 2001). La distribución de hombres y mujeres en diferentes tipos de trabajos también es parte de la división sexual del trabajo; las mujeres se encuentran, en mayor medida, en la esfera privada y doméstica, pero aquellas que trabajan también en la esfera pública, suelen trabajar en ocupaciones de cuidado y servicio a los demás (colegios, hospitales, etc.) en los puestos de primera línea con menor estatus (maestras, enfermeras, etc.).

Así pues, en el presente apartado vamos a hacer una pequeña revisión tanto del contexto cultural concreto en donde se va a llevar a cabo el presente estudio, el español, como de distintos aspectos relacionados con las organizaciones “masculinas” y “femeninas”.

3.1 El contexto español

España y los Estados Unidos son países occidentales con algunas diferencias culturales. Según las cuatro dimensiones culturales de Hofstede (1984, 2005), en la cultura española se observa una mayor orientación a la autoridad (Índice de Distancia al Poder, PDI = 57) e intolerancia a la incertidumbre sobre el futuro (Índice de Evitación de la Incertidumbre, UAI= 86) que en la cultura norteamericana (PDI = 40; UAI = 46). Además, la cultura norteamericana es más individualista (Índice de Individualismo, UAI = 91) y orientada al logro y la asertividad como valores masculinos (Índice de Masculinidad, MAS = 56) que la cultura española, la cual es menos individualista (UAI = 51) y un poco más orientada hacia valores femeninos como la calidad de vida y las relaciones (MAS = 42).

Además, no sólo hay diferencias en valores culturales, sino también en la integración de la mujer en el mercado de trabajo. La Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2005) muestra que el 68% de los hombres y sólo el 45% de las mujeres forman parte de la población activa en España. La tasa de desempleo femenino se acerca al doble de la tasa masculina (14% frente al 8 %). La diferencia salarial, a iguales características, se estima en un 18%; es decir, las mujeres ganan un 18% menos que los hombres, cuando se les compara teniendo en cuenta el nivel de experiencia; el nivel educativo; el tipo de contrato; la antigüedad en la empresa; el tamaño de la empresa; el ámbito del convenio, el sector de actividad y el tipo de ocupación. En los Estados Unidos, la Oficina del Censo

(U.S. Census Bureau, 2005) informa de mayores tasas de actividad tanto en hombres (88%) como en mujeres (58%); aunque la diferencia entre éstas sigue siendo considerable (30%), las tasas de desempleo de hombres y mujeres son similares (5,6% para hombres, y 5,8% para mujeres). En cuanto a la diferencia salarial, las mujeres norteamericanas sólo ganan 75.5 centavos por cada dólar que gana un hombre, es decir, una diferencia salarial del 24.5%.

En cuanto a la conciliación familiar, en España el 63% de la población activa femenina se encarga de las tareas domésticas, mientras que en el caso de los hombres sólo el 16% de los que están activos realiza quehaceres domésticos. En España el permiso de maternidad consiste en 16 semanas con derecho al 100% del salario. Este período puede distribuirse a conveniencia de la madre, siempre que al menos 6 semanas de descanso las disfrute con posterioridad al parto. Si el padre trabaja y reúne los mismos requisitos de cotización, ella podrá pasarle a él cualquier periodo de esas 16 semanas. Sin embargo, el 98.5% de los permisos por maternidad son solicitados por las madres, mientras que sólo un 1% aproximadamente son solicitados por los padres. En general, la situación es similar en Estados Unidos, donde las mujeres con trabajos fuera de casa, por término medio, invierten el doble de tiempo que los hombres en el cuidado del hogar y de los hijos (U.S. Department of Labor, 2004). Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en España, en Estados Unidos, los permisos por maternidad sólo pueden ser solicitados por algunas trabajadoras, no existe la opción de permiso para los padres, y no se garantiza la percepción del salario durante el periodo de permiso.

Sin embargo, todos los cambios sociales que describen estos y otros datos (disminución de las tasas de fecundidad, altos índices de divorcios y familias monoparentales y aumento de la presencia femenina en los estudios y

ocupaciones tradicionalmente masculinas) no han conseguido romper con las clásicas relaciones de poder existentes. Estas relaciones de poder están marcadas por el género en una sociedad de estructura patriarcal, en la que el androcentrismo se perpetúa en el ámbito laboral mediante mecanismos de segregación. Por ello, la división del trabajo se basa en una situación de desigualdad social generalizada de las mujeres con respecto a los hombres (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003; Barberá, 2000)

3.2 Organizaciones “masculinas”

En el trabajo, las mujeres tienen que tratar con el género, además de ocuparse de su puesto de trabajo (Maddock y Parkin, 1994). La cultura organizacional refleja las normas sociales que, en culturas sociales patriarcales, están dominadas por valores masculinos (Corcoran-Nates y Roberts, 1995). Podríamos decir que esto es aún más cierto si hablamos de organizaciones o profesiones dominadas y ocupadas tradicionalmente por hombres (organizaciones financieras, profesiones técnicas y de ingeniería, política, etc.).

Por ejemplo, los niveles directivos están ocupados por trabajadores varones (Ramos, Sarrió, Barberá y Candela, 2002) y, en este contexto, las mujeres siguen estando marginadas por un modelo de directivo con éxito que corresponde a estos valores masculinos (Schein, 2001). Dada esta situación, una opción para las mujeres es adaptarse tomando, como suyos y genuinos, valores que no se corresponden con su rol de género, convirtiéndose en trabajadoras con valores y actitudes estereotípicamente masculinas (Sachs, Chrisler y Devlin, 1992; Cuadrado, Navas y Molero, 2003). Esta estrategia adoptada por las mujeres directivas, lejos de beneficiar, perjudica y ayuda a seguir marginando a las mujeres (Marshall, 1995). Al adoptar roles masculinos, las mujeres que tienen éxito mediante esta adaptación, adquieren

actitudes negativas con respecto a otras mujeres directivas y no aceptan que muchos problemas de las mujeres sean originalmente externos (por ej. problemas derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral) (Apter y Garnsey, 1994; Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002). Así, las mujeres no sólo se ven sometidas al control del poder masculino, sino también a las propias actitudes de otras mujeres que siguen el modelo masculino (Nelson y Burke, 2002, Ramos, 2003).

Así pues, los efectos que producen las asimetrías de género que sostiene el modelo patriarcal se pueden encontrar en diversos contextos (Martínez-Benlloch, 2003) entre los que se encuentran las organizaciones tradicionalmente ocupadas por hombres. En este sentido, la organización de estatus demarcada por el género implica que el poder y los recursos están, mayoritariamente, en manos masculinas o gestionados en base a valores masculinos. El poder es la capacidad para obtener lo que se quiere, para alcanzar las propias metas. El ejercicio del poder implica restaurar, mantener o adquirir lo que se considera valioso. Las relaciones y diferencias de género se pueden entender desde la perspectiva del poder y, de hecho, en éste se basan las teorías feministas: el estatus quo de las relaciones sociales se basa, en gran medida, en el beneficio de un sexo sobre el otro (Shields, 2000). Un ejemplo de la relación entre poder y género se encuentra en el área de las emociones. Fischer (1993) encontró que las emociones “autorizadas” en la expresividad femenina (tristeza, ansiedad, miedo) pueden ser vistas como emociones “sin poder”, en el sentido de capacidad para cambiar la situación que se experimenta. Sin embargo, la masculinidad autoriza la expresión de emociones tales como la ira, el orgullo o el desprecio, que facilitan el tener “poder” en el control de la situación experimentada. La reproducción, en la organización, de la distribución del poder en la sociedad, retroalimenta la situación de desequilibrio de estatus entre hombres y mujeres, tanto en la

sociedad como en las organizaciones, sobre todo en aquellas en las que los hombres han sido tradicionalmente la mayoría.

En una organización “masculina” se puede definir a los hombres como “poderosos” y a las mujeres como “relacionales”. Se ha encontrado que las mujeres tienen una perspectiva relacional de sus contextos, incluido el trabajo (Fletcher, 1998, 1999). Según Fletcher, para las mujeres los modelos de desempeño y éxito incluyen las dimensiones de contactos y ayudas sociales, desarrollando un trabajo relacional que se clasificaría, en función del propósito, en: preservación, potenciación mutua, logro individual y creación de equipo. Cada uno de estos comportamientos implica actividades de cuidado y apoyo positivas para las relaciones, los colegas y el equipo de trabajo. El problema es que, en las organizaciones, existe un sesgo masculino que sólo evalúa el desempeño en función de la independencia y no de la interdependencia, valorando los procesos realizados de manera individual más que los relacionales. El trabajo relacional, necesario en una organización para crear cohesión y tratar los aspectos emocionales y sociales del trabajo, no se valora ya que se considera que no tiene impacto en los resultados finales (Karambaya, 2002). Parece como si las mujeres en las organizaciones también tuvieran que cargar con las tareas relacionales, convirtiéndose en las “esposas” de la organización (Huff, 1990).

Ser “esposas de la organización” puede no ser sólo una consecuencia del rol de género relacional adoptado por las mujeres, sino una respuesta a las expectativas de la organización. En contextos en los que la presencia de un sexo es minoritaria, esta característica demográfica resulta un estímulo saliente de categorización social, que dispara estereotipos que afectan a cómo se percibe y evalúa a los miembros de la categoría minoritaria, en este caso, las mujeres. Heilman (1995, p. 8) afirma que “incluso cuando produce un producto idéntico al de un hombre, el trabajo de la mujer se suele considerar

como inferior. Hay una gran cantidad de evidencia que atestigua el hecho de que los logros de las mujeres son contemplados de manera que se adapten y sean consistentes con expectativas de desempeño basadas en estereotipos negativos, y por ello su trabajo es devaluado por el simple hecho de ser mujer” (para una revisión ver Nieva y Gutek, 1980; Heilman, 1995; García-Retamero y López-Zafra, 2002).

En resumen, la relación entre organizaciones “masculinas” y género se fundamenta en una distribución desigual de estatus y unos valores guiados por la masculinidad, en la que las mujeres se encuentran en desventaja.

3.3 Organizaciones “femeninas”

Consideramos organizaciones “femeninas” aquellas que tradicionalmente han sido lugar de trabajo mayoritario de mujeres. Las organizaciones de servicios del bienestar son las que se corresponden con esta definición por su función de cuidado hacia los demás, coincidente con el rol de género femenino occidental (Martínez-Benlloch, 2003). Estas organizaciones, denominadas en inglés “Organizaciones de Servicios Humanos” (Human Services Organizations), son las dedicadas a prestar servicios de bienestar humano tales como escuelas, hospitales, centros de salud mental, servicios sociales... Debido a su naturaleza y misión, los usuarios esperan que estas organizaciones enarboleden los valores de cuidado, el compromiso con el bienestar humano, la confianza y la receptividad a las necesidades humanas. A su vez, representan grandes burocracias estructuradas por numerosas reglas, en las que, a veces, el servicio se vuelve rígido y pasivo.

Para los trabajadores, la organización con la que se han comprometido y en la que invierten sus habilidades profesionales para mejorar la calidad de vida de las personas, les aporta no sólo los beneficios extrínsecos de su

relación laboral, sino también las recompensas intrínsecas derivadas de su trabajo de servicio a las personas. Sin embargo, estas organizaciones también son fuente de frustración debido a las constricciones a las que somete a los profesionales relacionadas con sus valores, formas de ver la prestación del servicio, reglas y normativas. Según Hasenfeld (1992), tres factores caracterizan estas organizaciones: los usuarios son la “materia prima”, se realiza un trabajo “moral”, y es un trabajo de “género”.

Que el usuario sea la “materia prima” quiere decir que, al igual que en organizaciones de manufactura se necesita un material de input para producir sus productos, en organizaciones de servicios del bienestar, las actividades centrales de la organización se estructuran para procesar o cambiar a las personas que acuden al servicio (curar pacientes en un hospital, educar niños en una escuela). Y es precisamente eso, el que las personas sean el material de trabajo, lo que diferencia los servicios del bienestar de otras organizaciones burocráticas. Según Strauss, Fargerhaugh, Suczek y Wiener (1985, p. 9) “el producto que se ha de elaborar no es inerte, aunque se encuentre en coma o inconsciente. Por consiguiente, el usuario puede reaccionar y, por ello, influir en el trabajo y puede participar en el trabajo sobre sí mismo, como si fuera un trabajador.”

El trabajo en los servicios del bienestar es un trabajo “moral”. Cualquier acción tomada para el bienestar del usuario representa, no sólo la administración de un servicio, sino también, un juicio o afirmación moral acerca de la realidad social del mismo, puesto que cuando se trabaja con personas que tienen sus propios valores, las acciones de los profesionales no se perciben con un valor neutro. Cuando un maestro suspende o aprueba a un alumno, no sólo le está informando del nivel de conocimiento de una materia, sino que también aporta un juicio de valor sobre el estudiante que afectará a la autoestima del mismo. Otro aspecto importante del trabajo como un trabajo

moral, es la necesidad de racionalizar los recursos. Desde el momento en que se ha de decidir en qué o en quién se priorizan los recursos, independientemente de que exista una reglamentación al respecto, se está produciendo un juicio de valor social, puesto que se decide que un usuario necesita el servicio más que otro.

Por último, el trabajo en organizaciones de servicios del bienestar es un trabajo de “género”. La atención y el cuidado de los demás ha sido tradicionalmente una tarea de mujeres. De hecho, en las organizaciones de servicios del bienestar se reproduce una estructura en la que los trabajadores de primera línea son mujeres y, a medida que se asciende en la jerarquía, se van encontrando hombres que ostentan posiciones de poder. Este patrón refleja la tradición patriarcal en la que el género femenino tiene una función de cuidado (“nurture”) y el masculino una función proveedora. La feminización de la primera línea de los servicios sociales tiene una serie de implicaciones. Según Ferguson (1984), las mujeres se encuentran ante un conflicto al tratar de trasladar sus valores (cuidado, empatía, cooperación...) a las normas de una burocracia dominada por hombres en la que se premia la competitividad, el individualismo, el instrumentalismo y se devalúan las características tradicionalmente femeninas. Como resultado, las mujeres asumen roles subordinados y dependientes en dicha burocracia para protegerse a sí mismas. Teniendo en cuenta esto, se puede entender cómo la estructura de las organizaciones de servicios del bienestar no sólo inhibe la capacidad de las mujeres para optimizar sus valores de cuidado, sino que además no la recompensa. Desde un punto de vista simplista, la organización tiene una orientación femenina dirigida al cuidado individualizado y no rutinario, y otra masculina, orientada a estandarizar y rutinizar el cuidado en pro de la eficiencia y la economía. Dressel (1987) comenta que las mujeres trabajadoras tienen que desarrollar un trabajo emocional con los usuarios de los servicios sociales, en contraste con lo que se esperaría de los hombres en

tareas de dirección. Imbuidas en ese trabajo emocional, las mujeres son particularmente vulnerables al estrés.

Por otro lado, se ha de considerar que, en ocupaciones de dominio femenino, los hombres son el grupo minoritario y, por lo tanto, se puede esperar que ser miembro de una minoría de género lleve a un peor bienestar: “cualquier “token”, masculino o femenino, está sujeto a un conjunto distintivo de experiencias negativas” (Kanter, 1977). De hecho, se ha encontrado que los hombres que trabajan en ocupaciones de dominio femenino (profesores, enfermeros) experimentan tensión y contradicciones fruto de la percepción de masculinidad desperdiciada (Allan, 1993; Evans y Frank, 2003; Lupton, 2000; Simpson, 2004). Sin embargo, por otro lado, también se ha encontrado que los hombres en ocupaciones femeninas, informan de altos niveles de satisfacción laboral puesto que tienen mejores oportunidades de promoción (Tolbert, Graham y Andrews, 1999) y, en lugar de luchar contra un techo de cristal, se montan en una escalera mecánica de cristal (Cognard-Black, 2004; Williams, 1995). Aunque se ha señalado que en las organizaciones públicas, en comparación con las privadas, la selección y promoción siguen procesos más objetivos que facilitan la igualdad de oportunidades (Osca y Martínez-Pérez, 2002), existen estudios que ponen de manifiesto las barreras y dificultades que tienen las mujeres en el acceso a los puestos de gestión en una profesión tan feminizada como es la educación (Carrasco, 2004).

Por último, los hombres en ocupaciones femeninas intentan reconceptualizar el trabajo en términos masculinos y desarrollan diversas estrategias para poder mostrar su masculinidad en el trabajo. De esta forma, en lugar de afectar al orden de género, consiguen reproducir estructuras masculinas de estatus (Henson y Krasas Rogers, 2001). Así se podría explicar la división del trabajo en organizaciones de servicios del bienestar en las que

las mujeres están en su mayoría en la primera línea, y la minoría de hombres en los puestos de dirección y responsabilidad.

Como se puede deducir de lo descrito, el que una mujer trabaje en una organización femenina, como las organizaciones de servicios del bienestar, no garantiza que esté a salvo de la inequidad en la distribución del estatus organizacional. Además, en estas organizaciones su rol relacional está totalmente definido y se espera que sea éste, y no otro, el que desempeñe, haciendo más difícil que los puestos de administración y dirección sean accesibles para las mujeres. A esto se añade el carácter del trabajo a realizar por las mujeres, un trabajo emocional, de carácter moral, que puede pasar factura a su salud.

4. ESTRÉS LABORAL Y GÉNERO

Según Cooper, Sloan y Williams (1988), el estrés es una respuesta a una situación en la que el individuo es incapaz de cumplir las demandas, dando lugar a resultados negativos. En su definición de estrés, Cooper y sus colegas explicitan que las fuentes de estrés o estresores y sus efectos son múltiples y no están limitados a una situación particular, como por ejemplo el trabajo.

El estrés no viene dado simplemente por una situación demandante en el trabajo, sino por la presión sentida en todos los ámbitos de la vida. Por eso, en su instrumento de evaluación del estrés ocupacional, Cooper, Sloan y Williams (1988) incluyen una variedad de fuentes de presión que reflejan los condicionantes de la vida de los individuos tanto en el ámbito laboral como en el privado: factores intrínsecos al puesto y de desempeño de rol, de relaciones con otras personas, de carrera y logro, de estructura y clima organizacional, y de interferencia entre el hogar y el trabajo. De esta manera, se tiene en cuenta los determinantes ambientales que afectan a la estructura y el funcionamiento, a la vez que se reconocen los aspectos individuales (psicológicos, fisiológicos y conductuales) que tratan de ajustarse a las presiones tanto internas como externas (Fielden y Cooper, 2002). Asimismo, cabe destacar que las consecuencias asociadas a situaciones laborales estresantes no se confinan a los límites organizacionales, al contrario se traspasan a la vida privada y familiar (Williams y Alliger, 1994).

Desde este punto de vista, se tienen en cuenta los factores estructurales del sistema social categorizado por géneros, cruciales a la hora de entender el bienestar de hombres y mujeres, como son el trabajo y la familia.

El presente apartado se estructura en dos partes. En primer lugar se expone y comenta el tema de los estresores y el distrés teniendo en cuenta el género. A continuación, se discute la relación entre el género y el afrontamiento, que, como ya se ha señalado, es un factor clave en el proceso de estrés. El objetivo de este apartado es destacar la relevancia de la aproximación de género en el estudio comprensivo del estrés, y su capacidad para desentrañar ciertos aspectos que, de otro modo, quedarían inexplorados.

4.1. Estresores, distrés y género

Durante el último tercio del siglo pasado se ha estudiado, específicamente, la psicología de una mitad de la humanidad que se había ignorado hasta el momento: las mujeres. Además, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, se hizo necesario que la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo también tomara en cuenta el punto de vista de las trabajadoras femeninas. En su mayor parte, la investigación sobre género y organizaciones se ha centrado en la discriminación en el trabajo y en el denominado “techo de cristal”. En el ámbito más concreto del estrés laboral se han estudiado las diferencias entre hombres y mujeres en los estresores y el distrés.

Con respecto a los estresores laborales, se ha encontrado que tanto hombres como mujeres sufren la tensión derivada de la ambigüedad de rol, la inseguridad laboral, o la presión temporal. Sin embargo, otros estresores crónicos son sufridos más típicamente por las mujeres. Es el caso de la carga de trabajo total, incluyendo tanto el trabajo fuera de casa como el doméstico (sólo el 16% de los españoles varones se ocupan de las tareas del hogar, mientras que el 63% de las españolas compaginan el trabajo pagado con el doméstico). Como afirma Martínez-Benlloch (2003) “las demandas actuales

son múltiples y para la mayoría de mujeres, las responsabilidades familiares continúan siendo prácticamente suyas" (p. 256). Esta sobrecarga laboral complica la capacidad de las mujeres para relajarse y afecta a su salud mental y física. La sobrecarga de rol también es más probable en mujeres (Marín, Infante y Rivero, 2002), ya que han de responder a las demandas de los diferentes roles, siendo algunas ineludibles (por ej. quedarse hasta tarde en la oficina como trabajadora, y cuidar de un hijo enfermo). Las demandas sociales que implican ser madre y participar en la sociedad producen un considerable grado de culpabilidad y una sobrecarga y estrés tanto físico -doble jornada- como emocional (Martínez-Benlloch, 2003).

Como hemos visto hasta ahora, los roles de género plantean presiones y demandas a hombres y mujeres, y esto sucede tanto en la vida en general como en el trabajo. Las organizaciones también son entidades socialmente construidas y, por ello, no son inmunes a los roles de género; de hecho, ya hemos señalado que en la cultura organizacional se refuerzan las distinciones de género (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). Por ejemplo, las mujeres informan de mayores trabas a la hora de promocionarse y tener éxito en el trabajo. El llamado "techo de cristal" se refiere a las barreras invisibles que dificultan la promoción de las mujeres en puestos de alta dirección (Ramos et al., 2002), aun cuando las diferencias entre hombres y mujeres, en el ejercicio del liderazgo, son mínimas, tanto si nos referimos a los estilos de liderazgo como en relación a la eficiencia del liderazgo (Ayestarán, 2004). La discriminación, tanto en el reclutamiento, como en la selección y en el desarrollo de carrera, es uno de los factores responsables (Morales y Cuadrado, 2004). La cultura organizacional, basada en normas masculinas, dificulta además las oportunidades de desarrollo directivo que prepararían a las mujeres para alcanzar los puestos más altos (por ej. tener mentores) (Nelson y Burke, 2000; Ramos, Barberá y Sarrió, 2003; Barberá y Ramos, 2004).

Una de las variables que influyen en esas barreras invisibles son los estereotipos de género (Sarrió et al., 2002). Una de las asunciones estereotipadas en las organizaciones es que las mujeres no se comprometen ni motivan lo suficiente como para poder tener éxito en la organización (Adler, 1993; Wahl, 1995). Por ejemplo, este estereotipo se ve reflejado en el fenómeno llamado “pared maternal”. Cuando una mujer tiene hijos, para la organización se convierte en una madre, y se asume que su compromiso organizacional será reemplazado por el compromiso con su hijo, por lo que asumen que las madres no pueden ser buenas empleadas. Así, se les dan tareas menos interesantes o se limitan sus oportunidades de desarrollo de carrera (Williams, 1999). Además, hay tres factores que empujan a las madres trabajadoras fuera de la carrera por la promoción: el horario de los directivos implica de 50 a 80 horas a la semana; el trabajo a tiempo parcial no se valora, y las personas que trabajan en esta modalidad no son consideradas para promocionar su carrera, tienen menos beneficios y su salario es mucho más reducido; por último, se espera que los directivos no tengan problemas con la movilidad, que se desplacen con sus familias para avanzar en su carrera, y esto es socialmente aceptado si el directivo es un hombre, pero es menos común si se trata de una mujer, y por ello muchas mujeres han de rechazar puestos directivos que implican movilidad (Martínez-Pérez y Osca, 2004; Nelson y Burke, 2002).

Siguiendo en los niveles directivos, las mujeres que alcanzan este nivel experimentan “tokenismo” (ser el único miembro de un grupo con cierta característica demográfica, en este caso el ser mujer en un grupo de hombres). Las personas que se encuentran en esta posición se suelen sentir aisladas y excluidas de las redes sociales informales del grupo (Kanter, 1990). Las mujeres en minoría sufren más acoso sexual y pueden ser objeto de comportamientos socio-sexuales que no pueden considerarse acoso (por ej. chistes sexuales, flirteo, etc.). Este tipo de comportamiento lo sufren, sobre

todo, las mujeres que trabajan en ocupaciones tradicionalmente masculinas como la construcción o la policía, en las que la cultura se basa más en la masculinidad entendida como fuerza física y “tareas de hombre”. Se ha encontrado relación entre este tipo de estresores y síntomas como náuseas, jaquecas y trastornos psicológicos (Goldenhar, Swanson, Hurrell, Ruder, y Deddens, 1998).

Otro estresor importante para las mujeres es la política organizacional, que les afecta en mayor medida que a los hombres (Nelson, Hitt y Quick, 1989). Las mujeres, como resultado de determinantes sociales (por ej. estereotipos) y estructurales (por ej. ser madres), pueden tener dificultades en obtener información o ser parte de redes sociales informales, y es más probable que dispongan de menor poder legítimo, ya que en su mayoría se distribuyen en puestos de bajo estatus organizacional. Como consecuencia, la influencia de las mujeres es poca y sus recursos menores que los de los hombres (Barberá, 2000).

Las mujeres, no sólo se encuentran en algunas situaciones más difíciles y estresantes que los hombres en las organizaciones, también informan de mayores niveles de distrés que los hombres (Matud, de Abona y Matud, 2002; Soler, Agut y Llor, 2003), aunque sus síntomas de distrés no son de los más graves (Matuzek, Nelson, y Quick, 1995): síntomas psicofisiológicos como insomnio, nerviosismo, jaquecas, palpitaciones, mareos, pesadillas, temblores y falta de motivación. Además, informan de más síntomas relacionados con la salud mental (Ferrer y González, 2001; Moreno et al. 2005; Olmedo, del Barrio y Santed, 2000), tienen más enfermedades agudas, más condiciones crónicas y realizan más visitas al médico, usan más los servicios de salud y sufren más de trastornos somáticos y distrés psicológico que los hombres (Jenkins, 1991). Según Martínez-Benlloch (2003) “las desiguales condiciones de vida de varones y mujeres,

entre otros factores, inciden tanto en la salud física como en la prevalencia diferencial de los trastornos psicológicos" (p. 254).

Por último, respecto a los síntomas conductuales, la anorexia y la bulimia son más frecuentes entre las mujeres. El uso de tranquilizantes, antidepresivos y pastillas para dormir son más frecuentes entre las mujeres directivas que entre los hombres de esa posición (Quick, Quick, Nelson y Hurrell, 1997).

A lo largo de estas líneas se ha puesto de manifiesto que el rol de género femenino tiene importantes implicaciones negativas en la vida de las mujeres occidentales, entre las que destacan su menor estatus y acceso a los recursos con la consiguiente reducción de capacidad para el funcionamiento vital desde su posición subordinada. Además, hasta hace unas décadas, la Psicología estudiaba y teorizaba sobre una parte de la humanidad, generalizando sus resultados al resto. Los hombres, como individuos varones, han sido el objeto de la Psicología durante más de un siglo, desatendiendo lo que las mujeres podían aportar al conocimiento del ser humano.

Sin embargo, esto no justifica que la perspectiva de género sea un enfoque unilateral sobre la psicología de la mujer. Si bien es cierto que durante muchos años se ha estudiado al ser humano desde la perspectiva masculina, también lo es que no conocemos casi nada de la psicología del hombre como tal, sino como modelo básico de ser humano. Sin embargo, las experiencias de los hombres, como hombres con características físicas y condicionantes sociales particulares, prácticamente se han ignorado (Hearn, 1994).

La perspectiva de "género" implica la inclusión de ambos géneros. En caso contrario, se debería hablar de la perspectiva femenina, o incluso feminista. Desde un enfoque de género, no es posible entender a los hombres

sin las mujeres, la masculinidad sin la feminidad, entre otras cosas porque éstas se construyen socialmente por contraposición (Alvesson y Billing, 1997, Martínez-Benlloch, 2003). Una de las razones por las que en los estudios de género se tiende a ignorar la parte masculina es la asunción de que los hombres como grupo cuidan de sus propios intereses en contra de los de las mujeres como grupo. Sin embargo, en la actualidad, en el mundo occidental, los hombres no quieren que se les acuse de discriminación contra las mujeres y, de hecho, la mayoría de ellos creen que no discriminan, llegando incluso a poner en marcha ciertas acciones que les muestren como pro-igualitarios (Alvesson y Billing, 1997). Además, aunque no hay duda sobre el mayor acceso de los hombres a puestos de privilegio, no están tan claros los intereses de los hombres en reproducir las estructuras dominantes basadas en el género. Las reglas que dictan la vida en función de los géneros también afectan a muchos hombres. No está claro que los hombres quieran, sin dudarlo, reproducir un sistema de dominación masculina centrado en el dinero y el consumo. Es importante considerar tanto a hombres como a mujeres a la hora de reflejar críticamente cómo las formas dominantes de masculinidad y feminidad influyen en nuestra identidad y predeterminan nuestras orientaciones.

Lo primero que podemos analizar es lo que ganan los hombres de los acuerdos sociales basados en el género. Está fuera de toda duda que muchos más hombres que mujeres se benefician de mayores salarios y promociones, pero eso es sólo una parte de la realidad. Hay otros valores y criterios que definen la calidad de vida: el disfrutar de la familia y tener una relación plena con los hijos, tener tiempo de ocio, tener relaciones íntimas y de amistad satisfactorias, etc.

Los hombres se encuentran en una situación peor que las mujeres en algunos asuntos cruciales, como la esperanza de vida. En los países

occidentales las mujeres viven unos ocho años más que los hombres. El rol de género masculino en las sociedades occidentales tiene mucho que ver con la salud y el bienestar: los hombres sufren mayores tasas de ataques al corazón y úlceras que las mujeres (Courtenay, 2001). Harrison, Chin y Ficarroto (1989) estimaban que tres cuartas partes de las muertes de hombres jóvenes se relacionaban con el rol de género masculino: los hombres no piden ayuda para sus problemas físicos o emocionales; interiorizan el estrés, o usan drogas, alcohol o tabaco en mayor medida que las mujeres; corren más riesgos innecesarios y, por ello, tienen más accidentes; y tienen más éxito a la hora de suicidarse.

Estos datos nos llevan a analizar los aspectos de la masculinidad que pueden influir en estos comportamientos y consecuencias sobre la salud. En 1974, Jourard afirmaba que un importante factor explicativo de la menor esperanza de vida media de los hombres era el rol de género masculino que demandaba a los hombres mostrarse duros, objetivos, trabajadores, orientados al logro, instrumentales, y emocionalmente inexpresivos. Investigaciones recientes apoyan la idea de Jourard, pero también se ha encontrado que aspectos estereotípicamente masculinos como la asertividad, la decisión y la independencia se relacionan positivamente con el bienestar (Copenhaver y Eisler, 1996). Jansz (2000) caracteriza la masculinidad contemporánea occidental en base a cuatro atributos, basándose en las categorizaciones de Brannon (1976) Pleck (1981) y Harris (1995): autonomía, logro, agresividad y estoicismo. Sin embargo, vivir en base a la masculinidad es una fuente de estrés para muchos hombres al estar permanentemente preocupados por sus logros: no estar a la altura y no alcanzar el nivel necesario para el éxito, o no rendir en los deportes o en el sexo, o ser intelectualmente inferior (Eisler, 1995; O'Neil, Good y Holmes, 1995; Thompson, Pleck, y Ferrera, 1992). Cabe señalar que estamos hablando de la masculinidad contemporánea de

hombres blancos y occidentales de clase media, por lo que la investigación al respecto es de espectro limitado.

La menor tendencia de los hombres a la hora de revelar sus sentimientos ha sido constatada en varios estudios (Bischoping, 1993; Dindia y Allen, 1992; Singh-Manoux, 2000) aunque las diferencias de género no son tan significativas. Las mayores diferencias se encuentran cuando se compara la revelación de sentimientos entre hombres con la interacción entre dos mujeres. Además, los hombres prefieren conversar sobre otro tipo de cosas como el trabajo, actividades, deportes y política, en mayor medida que las mujeres (Bischoping, 1993). En resumen, los hombres son generalmente reacios a compartir sus sentimientos, lo cual puede ser entendido como una forma de proteger su identidad, ya que expresar sentimientos puede mostrarles vulnerables, lo que se puede entender como un signo de debilidad (Jansz, 2000), poco valorado en la cultura en la que se desarrollan estos roles de género. Los hombres suele reprimir todas sus emociones, a excepción de la ira: muchos estudios han encontrado que los hombres expresan ira con bastante mayor frecuencia que las mujeres (Averill, 1983; Fischer, 1993; McConatha, Leone y Armstrong, 1997).

La investigación sugiere que la represión emocional está relacionada con procesos cardiovasculares. Varios experimentos (Lash, Eisler, y Schulman, 1990; Lash, Gillespie, Eisler, y Southard, 1991) sugieren que los hombres más comprometidos con el rol tradicional masculino, eran más propensos que otros a activarse fisiológicamente (aumento de la presión arterial) ante situaciones que cuestionaran su identidad en tareas de alto rendimiento o esfuerzo físico. La represión emocional, en general, puede estar relacionada con una activación crónica del sistema nervioso y problemas de salud psicosomáticos, según los experimentos de Pennebaker y sus colegas (Pennebaker, Hughes y O'Heeron, 1987; Pennebaker, Kiecolt-Glaser, Glaser,

1988). En ellos encontraron que los individuos que revelaban activamente sus experiencias traumáticas presentaban niveles menores de activación fisiológica y mejores respuestas inmunológicas que los participantes del grupo control.

Las consecuencias negativas de la masculinidad no se deben sólo a la represión emocional. Los cambios sociales de finales de siglo XX, entre ellos la incorporación de la mujer al trabajo, han puesto a los hombres en una posición complicada y poco definida en la que el rol masculino de trabajador-proveedor ha cambiado (Cohen, 1993; Faludi, 1999). Los hombres, que históricamente se definían por su trabajo, su profesión y su salario (Kimmel, 1996), tienen problemas para desempeñar su rol de proveedor en un ambiente laboral inestable debido a transformaciones en el mercado laboral que han provocado reestructuraciones y recortes de personal en las organizaciones. Además, la sociedad actual demanda de los hombres que desarrollen comportamientos incompatibles con la idea tradicional de masculinidad (Moya y Lemus, 2004): comprometerse en relaciones sociales, comunicar sentimientos, compartir las responsabilidades domésticas, criar a sus hijos, y limitar el uso de la agresividad y la violencia (Levant, 1996).

Según Kauffman (1993), el poder masculino, a lo largo de los siglos, ha beneficiado a los hombres situándolos en posiciones privilegiadas, pero a la vez, les ha causado un dolor y sufrimiento que no se ha manifestado hasta la emergencia del feminismo, que al retar el poder masculino ha hecho aflorar la vulnerabilidad, confusión y vacío asociados al mismo.

La masculinidad tiene muchos aspectos positivos: fuerza física y emocional, capacidad para funcionar bajo presión, valor, creatividad, intelecto, auto sacrificio, y dedicación. Sin embargo, una hipertrofia de estas características provoca que algunos hombres trabajen demasiado, beban

demasiado, se aíslen de los demás, sean distantes con sus hijos, y además finjan que todo está bien. Así, el poder y privilegio se convierte en un arma de doble filo (Brod, 1987). Por otro lado, los poderosos son unos pocos. No todos los hombres satisfacen las demandas de la identidad masculina, y también existe discriminación entre los hombres según raza, edad, etnia y orientación sexual.

En general, los hombres están sometidos a un código de masculinidad que demanda agresividad, dominancia, orientación al logro, competitividad, autosuficiencia, búsqueda de aventuras, asunción de riesgos, represión emocional y evitación de todo lo femenino (Levant y Pollack, 1995; Maier, 1999; Mooney, 1995). De alguna manera, este conjunto de expectativas sociales ha de influir en la salud y longevidad de los hombres. Pleck (1995) establece en su modelo de masculinidad de “tensión de rol de género” (gender role strain) tres ideas generales: 1) un considerable número de varones experimentan el fracaso a largo plazo en la satisfacción de las expectativas de su rol masculino, es decir, perciben *discrepancia o incongruencia de rol de género*; 2) aun cuando se satisfacen esas expectativas, el proceso en sí puede ser traumático, se experimenta un *trauma*; 3) el éxito en la satisfacción de las expectativas de rol masculino tiene efectos colaterales no deseados tanto para los hombres como para sus familias (por ej. baja implicación familiar), entonces la tensión de rol de género desemboca en *disfunción*. Así, los hombres pueden sufrir las consecuencias de la tensión derivada del desempeño de su rol de género (Burke, 2002).

De manera específica, en cuanto a los problemas de salud, tradicionalmente los hombres han tenido dificultad en mantener el cuidado de su salud en nutrición, ejercicio, relajación y manejo del estrés. La demanda de trabajar sin descanso y la orientación al logro, implica que los hombres hayan sido socializados para ignorar los síntomas y signos de cansancio. Si no se

perciben los síntomas, es más fácil que alguien se enferme, se agote o sufra ataques al corazón o muerte prematura. Además, dado que pedir ayuda está asociado con la feminidad, muchos hombres niegan sus problemas de salud o físicos (Burke, 2002). A eso se añade las consecuencias negativas de carácter psicosocial y somático que sufren algunos hombres afectados por la tensión de rol de género masculino que incluyen ira y ansiedad, abuso de drogas, conductas agresivas, circulación temeraria tras consumo de alcohol, y conductas delictivas durante la adolescencia (Eisler y Skidmore, 1987; Mosher, y Sirkin, 1984). Mientras que las mujeres presentan mayores niveles de trastornos afectivos, de ansiedad y somáticos, entre los hombres existen mayores índices de abuso de drogas y de trastornos de personalidad antisocial (Landers, 1989).

Seguir a pies juntillas el dictado del rol masculino implica invertir demasiado tiempo y esfuerzo en el trabajo, no estar emocionalmente disponible para la familia, y ser inconsciente del efecto que esto tiene en su pareja, hijos, y su salud emocional y física (Brooks, 1992; Pleck, 1995). En Dinamarca la esperanza de vida de mujeres con mayor nivel educativo y trabajos profesionales ha disminuido, acercándose a la media de los hombres. Una posible interpretación podría ser que estas mujeres no sólo experimentan los privilegios sino también las tensiones de los hombres. Los trabajos prestigiosos que ocupan los hombres, en mayor medida que las mujeres (Osca y Martínez-Pérez, 2002), no sólo implican privilegios sino también inconvenientes: largos horarios de trabajo, muchos viajes de negocios, mayor riesgo de ser despedido en función de los resultados, etc. Esta situación es, en gran medida, incompatible con el mantener relaciones sociales y amistades, tener una buena relación con los hijos o tener tiempo para el ocio.

La sociedad en general, y las organizaciones en particular, refuerzan la competitividad en el trabajo, y se consideran positivas la asertividad, la

agresividad y la represión de las emociones, mientras que cualquier muestra de debilidad es castigada (Kofodimos, 1993; Maier, 1999). La masculinidad entendida en el ámbito empresarial implica que se ha de anteponer el trabajo a la familia. En la actualidad, esta situación provoca estrés derivado de la sobrecarga de trabajo, y la discrepancia entre lo que han de decir que es importante (la familia) y en lo que han de esforzarse al máximo (el trabajo). El bajo índice de bajas por paternidad solicitadas en España (cerca de un 1%) refleja esta contradicción.

Los hombres de empresa ven su valía personal ligada a sus éxitos, que se encadenan uno tras otro en el camino hacia la promoción. De esa forma, antes de valorarse a sí mismos, deben ser valorados positivamente por otros (Korman y Korman, 1980). Este camino puede llevar a fenómenos como la adicción al trabajo y la sensación de fracaso personal una vez se alcanza todo lo deseado a lo largo de una vida de esfuerzo y sacrificio (Burke, 2002).

Ramos, Barberá y Sarrió (2003) sugieren que “ha llegado el momento para que la cultura masculina del poder y la cultura femenina de los cuidados pasen a ser compartidas por mujeres y hombres en unas relaciones de plena igualdad de derechos y deberes, tanto en la esfera pública como en la doméstica” (p. 277). La liberación de los hombres de los requerimientos de éxito en base a su rol de proveedor puede beneficiar tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, lograrlo no es nada fácil. Es un reto que enfrenta a los hombres con la decisión de dejar la masculinidad de lado y, por lo tanto, sentir que muestran su debilidad (Burke, 2002). Las consecuencias derivadas serían importantes. Por un lado, se daría una reducción de la adicción al trabajo y, por lo tanto, se conseguiría una mayor eficacia en el desarrollo del puesto, y un mayor equilibrio entre la carrera y la familia. Esto, a su vez, facilitaría la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso y promoción en el mundo laboral, ya que como hemos visto, la conciliación

familiar no tiene por qué ser un problema femenino que afecte exclusivamente a las mujeres. El que los hombres consigan equilibrar la carrera y la familia podría hacer que la presión social relativa al peso del doble rol no tuviera que recaer sólo en las mujeres. Según Ariza (2002), existen algunas medidas legislativas que apoyan la conciliación, al mismo tiempo que surgen prácticas ingeniosas de empresas líderes que son conscientes de la importancia del equilibrio en el buen funcionamiento organizativo. De hecho, en las organizaciones se tendrían que tomar otros criterios de valoración de eficacia en el trabajo, de manera que se valorara más la calidad y la eficiencia, que la simple dedicación en horas y la consiguiente adicción al trabajo.

4.2 Indicadores de distrés de la presente tesis y su relación con el género

Muchos son los indicadores de distrés estudiados en la literatura sobre estrés. En la presente tesis nos hemos centrado en cuatro de ellos: el distrés psicológico, las quejas psicósomáticas, el burnout y la insatisfacción laboral.

El distrés psicológico se refiere al malestar psicológico, reflejado en sentimientos, conductas o cogniciones, y relacionado con las presiones o estresores percibidos por el individuo. Las quejas psicósomáticas son informes del individuo referidos a molestias físicas de origen psicósomático tales como mareos, fatiga, dolores de cabeza, palpitaciones, etc.

Como ya se ha señalado, las mujeres informan de mayores niveles de distrés psicológico que los hombres, y en relación a las quejas psicósomáticas, las mujeres presentan más síntomas relacionados con la salud mental y los trastornos somáticos que los hombres (Jenkins, 1991). Independientemente de que esto refleje diferencias reales entre hombres y mujeres en los niveles de síntomas, es posible que estas diferencias se deban al rol de género femenino. El hecho de que el rol de género femenino permita a las mujeres hablar de sus problemas de salud y buscar ayuda puede influir en su tendencia a expresar

sus síntomas y buscar atención (Greenglass y Noguchi, 1996). Por otro lado, las mujeres son socializadas para expresar e identificar un amplio rango de emociones, y puede que estén más entrenadas en la identificación de todo tipo de síntomas (tanto físicos como psicológicos) cuando valoran su salud (Nelson y Burke, 2002).

Con respecto al burnout, ya se ha comentado que es una manifestación de distrés a largo plazo, típicamente estudiada en organizaciones de servicios del bienestar (por ej. en contextos españoles: Boada, de Diego y Agulló, 2004; Durán et al, 2001; Gil-Monte et al., 2005; Manassero et al., 2005; Moreno et al., 2005; Moya-Albiol et al., 2005; Salanova, Martínez y Lorente, 2005; Vitoria, Paredes y Paredes, 2003). El modelo clásico de burnout de Maslach (1982, 1993) establece tres dimensiones del mismo: agotamiento o cansancio emocional, cinismo o despersonalización y, sentimientos de ineficacia profesional o baja realización personal. En la presente tesis centraremos nuestra atención en el agotamiento emocional y el cinismo como dimensiones centrales del burnout (core of burnout). Leiter (1993) afirma que el desarrollo de los sentimientos de ineficacia profesional es independiente del desarrollo del agotamiento emocional y el cinismo. Los resultados del metaanálisis realizado por Lee y Ashforth (1996) apoyan esta afirmación. Además, se ha sugerido que la ineficacia profesional parece ser más cercana a un rasgo de personalidad que a parte de la respuesta de burnout (Cordes y Dougherty, 1993; Koeske y Koeske, 1989; Schaufeli y Enzmann, 1998; Shirom, 1989). Finalmente, hay una serie de estudios empíricos que apoyan la idea de que el agotamiento emocional y el cinismo son las dimensiones centrales del burnout: Green y Walkey, 1988; Green, Walkey y Taylor, 1991; Maslach, 1993; Maslach y Leiter, 1997 y Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002.

En un principio, se encontró que las mujeres informaban de mayores niveles de burnout que los hombres (por ej. Etzion y Pines, 1986). Sin embargo esta diferencia se debía al efecto confundente del tipo de ocupación y el estatus organizacional ocupado más frecuentemente por las mujeres, en los que éstas cuentan con menos recursos (Greenglass, 1991). En algunos estudios se ha encontrado que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento emocional (Agut, Grau y Beas, 2001; Durán et al., 2001; Maslach y Jackson, 1985; Byrne, 1991), pero en otros no se ha constatado esta diferencia (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Por tanto, no existe una relación clara entre agotamiento emocional y género. Sin embargo, sí existe relación en el caso del cinismo, en el sentido de que los hombres desarrollan un mayor cinismo que las mujeres (Schaufeli y Buunk, 2003). Esta diferencia es significativa y parece estar relacionada con la socialización de los roles de género ya descrita: ser insensible y cínico puede resultar más fácil para los hombres que para las mujeres, ya que de estas últimas se espera que se preocupen por las necesidades de los demás y cuiden de las relaciones. Asimismo, algunas prescripciones del rol masculino (agresividad y prohibición de la expresión emocional) facilitan el desarrollo de comportamientos cínicos hacia los demás (Gil-Monte y Peiró, 1997).

La satisfacción laboral está muy relacionada con el burnout, sin embargo, son constructos que representan respuestas laborales afectivas diferentes (Tsigilis, Koustelios y Togia, 2004). Mientras que la satisfacción laboral es un respuesta actitudinal, el burnout es emocional (Spector, 1997). Spector (1997, p. 2) define la satisfacción laboral como una variable actitudinal que “es simplemente cómo se siente la gente acerca de su trabajo. Es la medida en la que a la gente le gusta (satisfacción) o disgusta (insatisfacción) su trabajo”.

Con respecto a la relación entre género y satisfacción laboral se ha de señalar la existencia de la llamada “paradoja de género”. La paradoja se refiere a que en términos medios, las mujeres presentan niveles de satisfacción laboral similares a los de los hombres y, sin embargo, como ya hemos señalado a lo largo del capítulo, las condiciones laborales de las mujeres en términos de tipo de puesto, estatus organizacional, y recompensas son, en general, inferiores a las de los hombres. Para explicar esta paradoja se ha sugerido que las mujeres difieren de los hombres en las expectativas, es decir, las mujeres esperan menos del trabajo y por eso sienten una satisfacción laboral similar a la de los hombres estando en posiciones menos recompensantes que ellos (Brush, Moch, y Pooyan, 1987; Phelan, 1994). Además, se ha argumentado que los valores laborales pueden variar según el género (Phelan, 1994), las mujeres valorarían más las recompensas subjetivas que las objetivas y, por lo tanto, las diferencias objetivas existentes entre los trabajos de hombres y mujeres no tendrían que reflejar diferencias en satisfacción. Esta explicación está relacionada con la que defiende que existen diferencias entre géneros en las percepciones de equidad (Witt y Nye, 1992), de manera que las mujeres tienden a percibir las situaciones laborales como más justas que los hombres. Asimismo, se ha argumentado que a la hora de evaluar su satisfacción, las personas toman como referente de comparación a personas de su mismo género (Phelan, 1994); de esta manera, las mujeres se compararían con otras mujeres y no tendría por qué haber diferencias de género en satisfacción. Sin embargo, no está claro cual de las posibles explicaciones es la más plausible. La conclusión sobre género y satisfacción laboral es que la mayor parte de la investigación ha encontrado consistentemente que no existen diferencias entre hombres y mujeres (Spector, 1997).

4.3 Afrontamiento y género

El afrontamiento, como ya se ha comentado, es un componente básico del proceso de estrés (Peiró y Salvador, 1993). En la literatura sobre el afrontamiento del estrés se han distinguido diversas estrategias. Esto ha llevado a la formulación de taxonomías que, en general, establecen dos amplios tipos de afrontamiento denominados de diferentes formas por diferentes autores: activo vs. pasivo, control vs. evitación, centrado en el problema vs. centrado en la emoción, y de acción directa vs. paliativo. En general, el primer término de estos binomios (activo, control, centrado en el problema y de acción directa) se refiere a “intentos directos de responder a una situación de amenaza con el objetivo de suprimir la amenaza...”, el segundo término (pasivo, evitación, centrado en la emoción y paliativo) se dirige a “reducir el malestar emocional” (Dewe, 1989).

En este parsimonioso acercamiento al afrontamiento dividido en dos tipos, se ha encontrado que las estrategias de acción directa están relacionadas con niveles altos de bienestar y, por lo tanto, con menos síntomas psicológicos (Causey, y Dubow, 1993; Compas, Malcarne y Fondacaro, 1988; Ebata, y Moos, 1991; Glyshaw, Cohen, y Towbes, 1988; Sandler, Tein y West, 1994; Wills, 1986).

Por otro lado, se ha sugerido que las estrategias centradas en la emoción o paliativas son menos efectivas que las de acción directa (Billing, y Moos, 1981, Bhagat, Allie, y Ford, 1995; Greenglass, 1993, 1995). Sin embargo, los estudios revisados no muestran resultados consistentes que apoyen tal afirmación. Esto puede ser debido a que en esta categoría tan amplia de afrontamiento paliativo se han incluido tipos de afrontamiento muy heterogéneos (Bowman, y Stern, 1995; Folkman y Moskowitz, 2004; Staton, Parse, y Austenfeld, 2002) que pueden tener efectos tanto funcionales como

disfuncionales. De esta manera, las estrategias de evitación (una forma de escape que puede incluir conductas como el consumo de alcohol u otras drogas), que se incluyen dentro del afrontamiento paliativo, se asocian a mayores niveles de síntomas (Armistead, McCombs, Forehand, Wierson, Long, y Fauber, 1990; Blalock, y Joiner, 2000; Causey, y Dubow, 1993; Cooper, Russell, Skinner, Frone, y Mudar, 1992; Wills, 1986), mientras que algunos autores encuentran un papel funcional de las estrategias de tipo paliativo estudiadas en sus investigaciones (por ej. Parkes, 1990). Por ejemplo, la estrategia de reinterpretación del problema se considera una estrategia paliativa, sin embargo, estudios empíricos han demostrado que este tipo de estrategia está relacionada con bajos niveles de estrés y con un buen ajuste psicológico (Parkes, 1990; Strentz, y Auerbach, 1988). Según Folkman y Moskowitz (2004), la estrategia de distanciamiento (la persona reconoce el problema pero realiza esfuerzos deliberados para no pensar en él) es funcional en situaciones en las que no se puede hacer nada más, por ejemplo cuando se espera el resultado de un examen, mientras que ante la misma situación estresante (la espera de resultados de un examen), estrategias de escape o evitación, como el consumo de alcohol, resultan desadaptativas y perjudiciales.

La heterogeneidad de estrategias englobadas en la categoría paliativa también incluye aspectos relacionados con el apoyo social. Igual que ocurre en el caso de las estrategias de reinterpretación del problema y distanciamiento, cuando se aísla el apoyo social de las medidas de afrontamiento paliativo, se convierte en un factor importante en la promoción de la salud (Belle, 1987, Cohen, y Syme, 1985; Greenglass, Fiksenbaum, y Burke, 1996). El apoyo social se define como una fuente de recursos emocionales (sentimientos de pertenencia, intimidad, sentido mejorado de la valía personal y sentido de control) (Greenglass, 2000) y recursos prácticos/informacionales (ayuda financiera o de bienes, consejo y guía)

(Himle, Jarayatne, y Thyness, 1989). Dado el apoyo empírico de los beneficios de este tipo de afrontamiento, es curioso que sólo “unas pocas teorías hayan integrado el apoyo social en sus construcciones teóricas sobre el afrontamiento” (Greenglass, 2000 p. 47). Greenglass (2002) señala que existen una serie de ventajas en articular la literatura sobre apoyo social con la literatura sobre afrontamiento: es posible unir teóricamente estas dos áreas que se habían concebido conceptualmente como diferentes y ampliar la conceptualización del comportamiento de afrontamiento hacia una visión más interpersonal del mismo y, por lo tanto, más femenina.

Como ya se ha descrito, desde la infancia, se socializa a las personas hacia roles de género que se correspondan con su sexo biológico (Huston y Alvarez, 1990; Tavris, 1992): los adolescentes y adultos varones adquieren valores de autonomía y las adolescentes y adultas ponen mayor énfasis en la conexión social (Block, 1984; Gilligan, 1982) Por lo tanto, desde una perspectiva de género, un comportamiento de afrontamiento dado, tendrá significados psicológicos diferentes para los individuos, en función de su género, y por lo tanto diferentes formas de adaptación a las situaciones estresantes (Feldman, Fisher, Ramson y Dimiceli, 1995)

Dos aproximaciones diferentes tratan de explicar las relaciones entre género, afrontamiento y distrés. En la primera, el afrontamiento se entiende como un puente que transmite la influencia del género al distrés, de forma que “el género de una persona...puede llevarle a utilizar un estilo de afrontamiento que puede proteger a un individuo del desarrollo de ciertos síntomas o incrementar la aparición de los mismos” (Lengua, y Stormshak, 2000). La segunda aproximación define el género como un modulador que afecta a la relación entre afrontamiento y distrés, de manera que “las diferentes estrategias serán más o menos efectivas en función de ser hombre o mujer” (Lengua, y Stormshak, 2000)

La primera perspectiva, por tanto, considera el género como un determinante del tipo de afrontamiento que más se utiliza y tiene dos tipos de implicaciones. En primer lugar, implica que existen diferencias de género en el uso de los distintos tipos de afrontamiento. En segundo lugar, sugiere que la “tendencia masculina” a controlar los sentimientos es más adaptativa que la correspondiente “tendencia femenina” a expresarlos (Greenglass, y Noguchi, 1996).

De hecho, se ha encontrado, en diversos estudios, que las mujeres usan más afrontamiento paliativo que los hombres (Billing, y Moos, 1981; Endler, y Parker, 1994; Folkman, y Lazarus, 1980; Pearlin, y Schooler, 1978; Ptacek, Smith, y Dodge, 1994; Stone, y Neale, 1984). Esto es así también en el caso del apoyo social, una de las estrategias incluidas tradicionalmente en esta categoría más amplia. Se ha encontrado que las mujeres solicitan (Belle, 1987; Ptacek et al., 1994; Trocki, y Orioli, 1994) y reciben más apoyo que los hombres (Ashton, y Fuehrer, 1993; Burda, Vaux y Schill, 1984; Butler, Giordano, y Neren, 1985). Además, están más influenciadas por el contexto social (Hobfoll, y Stokes, 1988) y emplean más estrategias de afrontamiento que implican las relaciones interpersonales que sus homólogos masculinos (Norcross, Diclemente, y Prochaska, 1986). Por lo tanto, formas de afrontamiento social e interpersonal como las estrategias de apoyo social son usadas con más frecuencia por las mujeres.

Con relación al afrontamiento de acción directa, no hay evidencia consistente acerca de la existencia de diferencias de género en su uso. Se han encontrado resultados que apuntan a un mayor uso del afrontamiento de acción directa entre los hombres (Endler, y Parker, 1994; Folkman, y Lazarus, 1980; Pearlin, y Schooler, 1978; Ptacek et al., 1994; Stone, y Neale, 1984; Trocki, y Orioli, 1994), mientras que otros estudios encuentran un mayor uso de estrategias de acción directa por parte de las mujeres (Parasuraman, y

Cleek, 1984; Vitaliano et al. 1985; Gianakos, 2000, 2002), también hay estudios que no encuentran ninguna diferencia entre hombres y mujeres en el uso de este tipo de afrontamiento (Hamilton, y Fagot, 1988; Havlovik, y Keenan, 1995) Esta evidencia inconsistente se puede deber a las diferencias existentes entre hombres y mujeres en lo que respecta al estatus, el poder y el tipo de puesto (Folkman, y Lazarus, 1980; Hobfoll, Dunahoo, Ben-Porath, y Monnier, 1994). La investigación empírica ha demostrado que cuando se controlan variables como la educación, ocupación, tipo de organización y puesto, se encuentran pocas diferencias entre hombres y mujeres (Greenglass, 1988; Korabik, y Van Kampen, 1995; Long, 1990; McDonald, y Korabik, 1991).

Esta primera perspectiva acerca de la relación entre género, afrontamiento y distrés sugeriría que el “tipo de afrontamiento masculino” (relacionado con la acción directa) es más beneficioso que el “tipo de afrontamiento femenino” (relacionado con la expresión de sentimientos). De hecho, el afrontamiento paliativo es el menos relacionado con el bienestar en la literatura sobre estrés, como se ha indicado más arriba. Sin embargo, también se ha señalado que no todas las formas de afrontamiento incluidas en esta amplia categoría tienen un bajo valor adaptativo; por ejemplo, existen beneficios positivos del afrontamiento de apoyo social. Por tanto, es necesario distinguir los esfuerzos de afrontamiento que son adaptativos (por ej. estrategias de apoyo social) de otros que pueden ser menos adaptativos (por ej. evitación).

Por otro lado, la segunda perspectiva señalada, define el género como un modulador en la relación entre afrontamiento y distrés. Desde esta perspectiva, el efecto diferencial del género se explica basándose en el ajuste entre el rol de género de la conducta de afrontamiento y el género de la persona que la realiza. Como ya se ha señalado en repetidas ocasiones, las

mujeres han sido educadas en papeles de cuidado y emocionales que las anima a cuidar de los demás, expresar emociones y buscar apoyo social (Pearlin, y Schooler, 1978; Rosario, Shinn, Morch, y Huckabee, 1988). Por el contrario, los hombres contemporáneos han sido socializados en (y se espera de ellos) el desarrollo de habilidades de acción (correr riesgos, asertividad, calma al encarar el peligro, etc.) (Burke, 2002), además, los hombres no están autorizados a expresar emociones o “debilidad” puesto que se espera que sean fuertes e invulnerables (Greenglass, y Noguchi, 1996). Por tanto, esto puede llevar a que cada uno de los géneros sea más eficaz a la hora de utilizar las estrategias que se corresponden con su rol de género. Es decir, puede existir un uso experto que haga que la estrategia relacionada con el género de la persona sea más adaptativa que otras estrategias disponibles. Esta idea aun se clarifica más, si definimos las estrategias relacionadas con cada género de forma adecuada, y sin mezclarlas dentro de categorías amplias de afrontamiento y consideradas poco adaptativas como puede ser el afrontamiento paliativo. Por tanto, si tenemos en cuenta que las mujeres se implican más en los aspectos interpersonales, el estudio del apoyo social como una estrategia de afrontamiento permite valorar positivamente los estilos de afrontamiento femeninos.

Aunque en el estudio de Lengua y Stormshak (2000), con adolescentes, no se encontró este efecto modulador del género, hay algunos estudios empíricos que apoyan esta idea del ajuste de socialización de género y afrontamiento. Feldman et al. (1995) encontraron que, en respuesta a los problemas en la familia, el afrontamiento de los adolescentes por medio de la religión o la búsqueda de amigos, que son comportamientos consistentes con el rol de género femenino, se asociaban con una pobre adaptación adulta en el caso de los hombres jóvenes. Por otro lado, las mujeres jóvenes del estudio que habían afrontado de esa forma, informaron de una buena adaptación adulta. Con relación al burnout, los resultados de Welsch (1999) mostraban

que un uso frecuente del afrontamiento emocional reforzaba la asociación positiva entre estrés del puesto y burnout en el caso de los participantes masculinos, pero no en el caso de sus homólogas femeninas.

En la investigación sobre el apoyo social, se ha encontrado que las mujeres hacen un uso más eficaz de su red de apoyo social a la hora de afrontar el estrés (Etzion, y Piners, 1981; Greenglass, Burke, y Konarski, 1998). Los estudios de Greenglass mostraban cómo el afrontamiento de apoyo social ayudaba a desarrollar otras estrategias de afrontamiento eficaces, pero sólo en el caso de las mujeres. Por ejemplo, las participantes femeninas, comparadas con sus homólogos masculinos, eran mejores en el uso del apoyo interpersonal para incorporar otras formas cognitivas de afrontamiento y para disminuir su dependencia de estrategias menos eficaces (Greenglass, 1993, p. 91). Fiksenbaum y Greenglass (2000) encuentran resultados similares: el apoyo social aumentaba el uso de otros tipos de afrontamiento adaptativo (afrontamiento instrumental, control interno, afrontamiento preventivo) y disminuía el uso de estrategias de afrontamiento menos eficaces (hacerse ilusiones o “wishful thinking”). Estos efectos beneficiosos del apoyo social aparecían sólo en la muestra de mujeres. Este patrón de género se encuentra también cuando el apoyo social se relaciona directamente con el estrés: las mujeres que informaban de mayor apoyo familiar, no sólo dependían menos del afrontamiento de evitación sino que también mostraban menos humor depresivo y menos síntomas físicos, mientras que en los hombres no se observaban efectos similares (Cronkite, y Moos, 1984).

En escenarios organizacionales, Perrewé y Carlson (2002) encontraron que, cuando el apoyo social era alto, las mujeres, empleadas de diferentes organizaciones (inmobiliarias, corredores de seguros, y departamentos de ventas), informaban de mayor satisfacción laboral y familiar y menos interferencia con el trabajo, que sus homólogos masculinos. Van

Emmerik (2002) encontró que, en personal universitario, el apoyo social recibido por el departamento reducía el agotamiento emocional, especialmente en las mujeres. Los resultados de Christie y Shultz (1998), con empleados de diversas ocupaciones que hacían cursos nocturnos, indicaban que el afrontamiento de control y el apoyo informacional eran predictores positivos de la satisfacción laboral sólo en la muestra de participantes masculinos. Además el apoyo social emocional se mostraba como un predictor positivo del estrés laboral sólo en el caso de los hombres. Este dato sugiere que el uso de estrategias de afrontamiento cuyo rol de género no se ajusta al género de quien las lleva a cabo puede ser incluso perjudicial.

Aparte del estudio de Christie y Shultz (1998), no hemos encontrado mención en la literatura organizacional al efecto interactivo del género y el afrontamiento de acción directa. Sin embargo, desde la perspectiva del ajuste entre el rol de género del afrontamiento y el género de la persona, se puede esperar que la acción directa se relacione positivamente con el bienestar en mayor medida en los hombres que en las mujeres, ya que los esfuerzos de resolución directa están más asociados al rol de género masculino.

La presente tesis trata de abordar esta cuestión, analizando si ha de haber ajuste entre el género y el tipo de afrontamiento para que éste resulte beneficioso a la hora de enfrentarse con el estrés laboral. Otra cuestión que se trata de abordar es si dicho ajuste juega el mismo papel si las personas se encuentran en organizaciones masculinas o femeninas.

5. LA PERSPECTIVA MULTINIVEL EN EL ESTRÉS LABORAL

Los modelos clásicos del estrés laboral lo conceptualizan a partir del modelo de ajuste entre persona y ambiente (French, Rodgers y Cobb, 1974; Harrison, 1979), que es la base de los modelos actuales. Este enfoque clásico de conceptualización del estrés implica tomar al individuo como unidad de análisis, considerando el estrés como un desajuste, adoptando una aproximación claramente diferencialista, en la que el individuo es el agente básico en la gestión y afrontamiento de su propio estrés. Según Newton, Handy y Fineman (1995), la adopción de esta perspectiva disminuye la posibilidad de reconocer que las condiciones organizacionales puedan estar contribuyendo al sentido colectivo de estrés en la fuerza de trabajo.

Durante la pasada década, varios autores han sugerido que los conceptos basados en el estrés pueden ser usados para analizar fenómenos colectivos en unidades de trabajo (Bliese y Jex, 1999; Peiró, 2001; Shaw y Barret-Power, 1997). Esto implica la revisión de algunas asunciones básicas de la aproximación clásica al estrés, que enfatizan una concepción de estrés individualista, diferencial y centrada en el agente. Las voces críticas que señalan las limitaciones del acercamiento individual han surgido desde la teoría cultural del estrés (Abbot, 1990, Lansisälmi, Peiró, y Kivimäki, 2000), el análisis institucional y político de las organizaciones (Meyerson, 1994; Handy, 1991), la perspectiva crítica (Newton et al., 1995), el socioconstructivismo y la psicodinámica de las emociones (Fineman, 1996) y el psicoanálisis (James, 1999). Por otra parte, la nueva realidad laboral requiere que el estudio del estrés se realice desde una perspectiva más ecológica (Hobfoll, 2001). Por todo ello, es cada vez más necesaria una aproximación del estrés como fenómeno colectivo y compartido, inmerso en una realidad socialmente construida, conservando el modelo de ajuste entre

persona y ambiente, pero ampliando su foco de atención a aspectos de niveles superiores al individual.

A este aspecto vamos a dedicar el presente apartado. Veremos la importancia que juega el clima organizacional en dicho enfoque colectivo y el burnout considerado como clima afectivo.

5.1 El enfoque colectivo en el estrés laboral: el clima organizacional.

Para analizar el estrés como fenómeno colectivo, un concepto clave es el de clima organizacional (Silva, 1992), definido tradicionalmente como percepciones individuales compartidas del contexto social del trabajo y de la organización. El clima organizacional es un fenómeno fundamentalmente colectivo (González-Roma y Peiró, 1999), puesto que los significados atribuidos al ambiente son construidos socialmente (Schneider y Reichers, 1983, Ashforth, 1985). Por lo tanto, el clima organizacional es un concepto multinivel que, en las organizaciones, puede conceptualizarse y operacionalizarse a distintos niveles de análisis, como por ejemplo, los equipos de trabajo, las unidades, los departamentos, etc. (West, 1996; Schabracq, Winnubst and Cooper 1996). Por otro lado, el clima organizacional, en un sentido amplio, no sólo se refiere a las percepciones compartidas, sino que puede representar otras experiencias o vivencias emocionales compartidas como el “clima emocional” propuesto por De Rivera (1992). En el campo de estudio de las emociones se ha demostrado la existencia de estos climas emocionales (De Rivera, 1992; Paez, Ruiz, Gally, Kornbit, Wiesenfeld y Vidal, 1997). Este concepto de clima emocional ha sido reconceptualizado por González-Romá, Peiró, Subirats y Mañas (2000) como “clima afectivo”, el cual hace referencia a las respuestas afectivas compartidas por los miembros de un equipo de trabajo, y donde el término

“afecto” es más amplio y capaz de incluir otros conceptos como emoción, sentimiento, humor, etc.

Diversos autores han estudiado los afectos colectivos en los grupos de trabajo. George (1990, 1996) encontró evidencia de que existía el tono afectivo grupal, y sugirió que este se desarrollaba mediante dos mecanismos: el ASA (Atracción-Selección-Desgaste, Scheneider, 1987) y la socialización grupal. Bartel y Saavedra (2000) demostraron la existencia del humor colectivo basándose en expresiones comportamentales observables y las consiguientes normas de comparación y regulación emocional. Barsade y Gibson (1998) estudiaron las emociones grupales basándose en la combinación de componentes ascendentes más elementales en unidades de nivel superior “abajo-arriba” (bottom-up), es decir, los factores afectivos a nivel individual, y componentes de carácter descendente “arriba-abajo” (top-down), es decir, los factores afectivos a nivel grupal o contextual. Por último, Kelly y Barsade (2001), siguiendo la definición de emoción grupal de Barsade y Gibson (1998), propusieron un modelo “input-proceso-output” sobre la influencia afectiva de los grupos, explicando la formación de afectos compartidos mediante dos tipos de procesos: implícitos y explícitos. Los procesos implícitos hacen referencia al contagio emocional, el afecto vicario, y la sincronización comportamental y de interacción. Los procesos explícitos incluyen la inducción afectiva intencionada, la influencia afectiva y el manejo de las impresiones afectivas.

Por tanto, en la explicación de la emergencia del clima afectivo pueden jugar un papel importante teorías clásicas como la tendencia afiliativa de Shachter (1959) o la comparación social de Festinger (1954). En su estudio, también podemos tomar en cuenta conceptos más recientes como el contagio emocional de Hatfield, Cacioppo y Raspon (1994), y la conciencia

social de Fineman (1993), que se refiere a la conciencia social en el trabajo con respecto al tipo de sentimientos que se deja expresar en cada contexto.

En resumen, si tomamos como punto de partida la conceptualización transaccional del estrés laboral (Lazarus y Folkman, 1984), comentada anteriormente, la respuesta afectiva al estrés laboral sería el resultado emocional y afectivo que sigue a la percepción de los estresores y a las estrategias de afrontamiento puestas en marcha. No obstante, si estudiamos el estrés, no desde el punto de vista del individuo, sino como un fenómeno colectivo, es posible analizar el proceso del estrés considerando el clima afectivo del equipo de trabajo, en lugar de la respuesta emocional de una persona concreta. Así, desde un punto de vista multinivel, podríamos conceptualizar la respuesta afectiva compartida como clima afectivo.

Es necesaria, por tanto, una aproximación al estudio del estrés como fenómeno colectivo. En este contexto, con el presente trabajo se pretende conocer si el clima afectivo emerge a partir de las respuestas emocionales individuales, en qué medida estas respuestas afectivas compartidas influyen sobre el individuo, y el papel que juega el género en dicho proceso. Dicha aproximación necesita de una metodología multinivel (Klein y Kozlowski, 2000; Bliese, y Jex, 1999) que permita conocer la influencia mutua de los niveles colectivos e individuales.

5.2 El burnout colectivo una faceta del clima afectivo

En las organizaciones, los individuos están anidados en grupos, y los grupos influyen en el comportamiento de sus miembros. Por ello, es muy importante considerar a los individuos dentro de sus contextos sociales cuando se estudian resultados como el desempeño, el comportamiento, las actitudes o la salud (Bliese et al., 2002). De hecho, el burnout como fenómeno organizacional es, por su naturaleza, un fenómeno susceptible de examen

desde diferentes niveles de análisis y es fundamental tener en cuenta el contexto a la hora de entenderlo.

Las personas que experimentan burnout pueden tener un impacto negativo en sus colegas, ya que pueden causar conflictos personales y dificultar las tareas laborales. Además, se dice que el burnout puede ser “contagioso”, y perpetuarse en un entorno laboral a través de interacciones informales en el trabajo (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001, p. 406).

De hecho, resulta significativo que se encuentre que los trabajadores “quemados” están en unidades cuyos miembros también están quemados (Rountree, 1984; Golembiewski, Munzenrider, y Stevenson, 1986). Melchior, Bours, Schmitz, y Wittich (1997) sugieren que, ya que los antecedentes ambientales deben ser comunes para todos los miembros de una misma unidad de trabajo, el estudio del burnout a nivel grupal tiene mucho sentido. Sin embargo, pocas investigaciones sobre el burnout tienen en cuenta el tema del contexto. Entre ellas, cabe destacar la investigación llevada a cabo por Bakker y sus colaboradores sobre el contagio del burnout (Bakker, y Schaufeli, 2000; Bakker, Schaufeli, Sixma, y Bosveld, 2001).

Desde nuestro punto de vista, el marco teórico más adecuado para plantear la investigación de burnout en el nivel colectivo es el del “clima afectivo” (González-Romá et al., 2000). Como ya hemos señalado, el clima afectivo está compuesto por las respuestas afectivas compartidas de los miembros de una unidad, y las dimensiones del burnout en su nivel colectivo pueden ser consideradas facetas de ese clima afectivo.

En general, los estudios que han analizado el burnout desde un punto de vista colectivo han llevado a cabo únicamente análisis grupales, sin considerar los individuales, ignorando, así, la posibilidad de examinar estas relaciones desde una perspectiva multinivel. El presente trabajo supone un

paso en esta dirección, al incorporar el análisis del contexto en el estudio del burnout. En efecto, al investigar el estrés laboral, los análisis a nivel grupal son particularmente importantes, ya que existe tal variabilidad en las percepciones individuales y las reacciones a los estresores, que resulta difícil estimar el impacto de los estresores ambientales (por ej. la sobrecarga) en la salud laboral de los trabajadores. Los análisis basados en las medias de los grupos puedan detectar relaciones con significado estadístico y práctico, puesto que el proceso de agregación crea variables de nivel grupal que son sensibles a efectos pequeños pero sistemáticos, que no serían detectados de otra manera (Bliese et al., 2002). Sin embargo, en los análisis a nivel grupal no se pueden controlar los factores covariados a nivel individual; para ello, es necesario un modelado simultáneo de efectos grupales e individuales. Además, los análisis a nivel grupal están ponderados, lo que resulta en una mayor influencia de los grupos de mayor tamaño en comparación con los de menor tamaño.

La perspectiva multinivel permite plantear modelos transnivel que examinan la influencia de nivel más alto (por ej. nivel de unidad de trabajo) sobre variables de nivel más bajo (por ej. nivel individual). Un modelo transnivel es, por tanto, aquel que estudia un proceso de efectos contextuales “top-down” o arriba-abajo, tal y como lo denominan Kozlowski y Klein (2000) en su diferenciación sobre los fenómenos multinivel a investigar (contextual “top-down” y “emergent bottom-up” o emergente de abajo a arriba). Los modelos contextuales transnivel de arriba-abajo ya se han utilizado previamente en el estudio de diversos fenómenos organizacionales como el comportamiento de ciudadanía (Kidwell, Mossholder y Bennett, 1997), la eficacia colectiva (Jex y Bliese, 1999), el liderazgo (Gavin y Hofmann, 2002), el consenso sobre el liderazgo (Bliese y Britt, 2001), la justicia procedimental (Mossholder, Bennett y Martin, 1998), la seguridad

(Hoffman y Stetzer, 1998), la satisfacción con el servicio (Jimmieson y Griffin, 1998), y el apoyo social (Bliese y Castro, 2000).

Así pues, partiendo de la consideración del burnout colectivo como una faceta del clima afectivo, en la presente tesis se propone un modelo transnivel que analice el efecto del clima de burnout de la unidad de trabajo sobre resultados individuales como la satisfacción laboral.

Aunque distintos estudios han examinado el efecto del burnout sobre la satisfacción laboral (por ej. Greenglass y Burke, 1990; Richardsen, Burke y Leiter, 1992; Wolpin, Burke, y Greenglass, 1991; Ybema, Smulders, y Bongers, 2003), como la mayor parte de estudios en la investigación organizacional, han desatendido por completo el contexto, descuidando otros niveles de análisis (Rousseau y Fried, 2001). Por ello, en el presente trabajo se trata de superar esta limitación de la investigación previa, abordando la relación burnout-satisfacción laboral desde una aproximación multinivel.

Hemos destacado la importancia del contexto en el estudio de las organizaciones. Una parte del contexto que es importante considerar en el estudio del proceso del estrés laboral es el que hace referencia a la consideración de las organizaciones como “masculinas” y “femeninas”. De hecho, uno de los principales aspectos de las organizaciones de servicios del bienestar, ya caracterizadas como organizaciones femeninas, es la incidencia entre sus trabajadores de una consecuencia a largo plazo del estrés laboral: el burnout.

Como ya hemos señalado, las organizaciones de servicios del bienestar, como organizaciones “femeninas”, requieren tener en consideración una visión interactiva del género en el estudio multinivel de las consecuencias del burnout, clave para entender comprensivamente este fenómeno. Por ejemplo, en las organizaciones “femeninas”, las mujeres muestran una mayor

orientación interpersonal que en las organizaciones “masculinas” (Gardiner y Tiggeman, 1999). Asimismo, los estudios sobre contagio emocional muestran que las mujeres son más susceptibles que los hombres a los procesos de compartir emociones (Lunqvist, 1995; Doherty, Orimoto, Singelis, Hatfield, y Hebb, 1995). Esto sugiere que mujeres y hombres pueden ser receptivos al clima de burnout de la unidad de trabajo en diferente grado y, por lo tanto, debemos explorar que papel juega el género en la relación entre clima de burnout de la unidad de trabajo y la satisfacción laboral.

En resumen, la presente tesis trata de responder a dos grupos de preguntas de investigación:

1. ¿El beneficio del uso de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral depende del ajuste entre el género del individuo y el rol de género asociado al tipo de afrontamiento? ¿Qué papel juega el contexto organizacional en términos de “organizaciones masculinas” y “organizaciones femeninas”?

2. ¿El clima afectivo emerge a partir de respuestas individuales como el burnout? ¿En qué medida este clima afectivo influye sobre el individuo? ¿Cuál es el papel del género en este proceso?

Notas:

1. Según la Real Academia de la Lengua Española el término género tiene diez acepciones diferentes y ninguna de ellas se refiere o se relaciona con el término sexo, sino con la clasificación gramatical para la flexión del adjetivo y pronombre. Sin embargo, el vocablo “gender” en lengua inglesa es sinónimo del vocablo “sex” y se define como “la división sexual entre masculino y femenino” (Longman, 1992). En los años 90 surgió la controversia en torno al uso de la palabra género como préstamo lingüístico, puesto que al tener diversas acepciones resultaba ambiguo y podía crear confusión. Sin embargo, era necesario poder hacer uso del vocablo género ya que la investigación sobre la mujer y la literatura feminista a nivel internacional, y por lo tanto en lengua inglesa, utilizaba la distinción sexo-género para hablar de conceptos diferentes. En la actualidad, tanto en el ámbito concreto de las ciencias sociales como en el general que transmiten los medios de comunicación, se acepta el concepto de género como referido a la clasificación de hombres y mujeres.



CAPÍTULO II

Método y Planteamiento del Estudio



1. OBJETIVOS

En el presente trabajo se presentan tres estudios con el objetivo de investigar el estrés laboral desde una perspectiva de género basada en la socialización de género. Dos de ellos versan sobre el afrontamiento del estrés laboral, y el tercero propone una perspectiva multinivel sin abandonar el enfoque del género.

El capítulo 3 se plantea desde la necesidad de valorar el tipo de afrontamiento asociado con las mujeres. Una forma de hacerlo consiste en estudiar los aspectos interpersonales del afrontamiento, como el apoyo social, ya que como se ha comentado anteriormente, la faceta interpersonal se cultiva más desde el rol de género femenino. Por lo tanto, se disgrega el apoyo social de la categoría de afrontamiento paliativo, y se analiza de forma independiente. Se mantiene el análisis del afrontamiento de acción directa, y se plantea el análisis del ajuste entre el género del individuo y el rol de género asociado al tipo de afrontamiento. Desde esta perspectiva, se propone que la tendencia del individuo a afrontar con estrategias acordes al rol del género en el que se ha socializado, llevaría a un uso más eficaz de las mismas.

Por lo tanto, el estudio 1, descrito en el capítulo 3, tiene como objetivo examinar los beneficios de afrontamiento sobre el distrés (distrés psicológico y quejas psicosomáticas) en función de la socialización de género en un contexto cultural específico: empresas tradicionalmente masculinas en España, concretamente, empleados de entidades financieras.

El capítulo 4 describe el estudio 2, que plantea la misma pregunta que el capítulo anterior, pero avanza en el análisis de la misma. Así, el estudio 2 propone:

1. Comprobar si las relaciones encontradas en el estudio 1 se replican en un diseño longitudinal de efectos concurrentes con dos momentos temporales..

2. Examinar si los resultados del estudio 1 se pueden validar en la misma cultura española pero con una muestra de participantes empleados en organizaciones tradicionalmente femeninas: profesores de educación primaria y secundaria. Debido al tipo específico de ocupación de los participantes, se utiliza como variables dependientes las dimensiones centrales del burnout (agotamiento emocional y cinismo), ya que éste es uno de los efectos del estrés encontrados específicamente en trabajadores de organizaciones de servicios (Byrne, 1999).

Finalmente, el capítulo 5 describe el estudio 3, que tiene como principal objetivo estudiar las consecuencias del estrés laboral a dos niveles de análisis simultáneamente: el individual y el contextual (la unidad de trabajo). El estudio implica el análisis del contexto desde dos frentes. Por un lado, los empleados de una misma unidad de trabajo pueden tender a reaccionar de la misma manera y, por lo tanto, se pueden dar la condiciones para la emergencia de un clima afectivo de burnout compartido por todos (clima de burnout de la unidad de trabajo) que puede influir en las actitudes sobre el trabajo de cada miembro de la unidad. Por otro lado, el contexto organizacional, en este caso mayoritariamente femenino, hace que el género se convierta en una característica significativa del contexto y, por ello, es importante tomarlo en consideración como elemento interactivo en el estudio multinivel del burnout.

Para alcanzar este objetivo, se ha planteado un estudio con un modelo transnivel y un diseño longitudinal diferido de dos momentos temporales. En dicho modelo se analiza el efecto directo del clima de burnout en T1 sobre la

satisfacción laboral individual en T2. El examen de estas relaciones se realiza tanto para la muestra total como para las submuestras de hombres y mujeres, por separado.

En los capítulos que describen cada estudio se encontrará un análisis detallado de las hipótesis planteadas, así como de la literatura en la que se basan.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación se describe en función de los estudios realizados. El estudio 1, se plantea con el objetivo de analizar la relación entre el género del individuo y el rol de género asociado al tipo de afrontamiento. Por lo tanto, se propone un diseño cuasi-experimental con una estrategia transversal de recogida de datos en un solo momento temporal.

El estudio 2 plantea el mismo objetivo que el estudio 1, e incluye la exploración longitudinal de las relaciones encontradas en el estudio 1 en un contexto organizacional mayoritariamente femenino. Asimismo, el análisis que propone el estudio 3, de influencia del clima afectivo del burnout sobre la satisfacción laboral individual, se plantea desde la lógica longitudinal y en un contexto organizacional mayoritariamente femenino. Por ello, para la realización de los estudios 2 y 3 se ha utilizado un diseño cuasi-experimental con una estrategia longitudinal de recogida de datos, es decir, un diseño de panel con dos momentos temporales.

El diseño longitudinal presenta la posibilidad de asumir como supuesto más plausible que los efectos causales son unidireccionales. En los diseños de panel se trabaja con un solo grupo de sujetos cuyos datos se recogen en diferentes momentos temporales. De este modo, la direccionalidad de los posibles efectos de la variables a lo largo de las distintas tandas adquiere un papel predominante (Arnau, 1995).

En el diseño longitudinal se delimitaron los siguientes momentos temporales. El primer momento temporal, T1, se estableció en el inicio del curso escolar. El segundo momento temporal, T2, se estableció a finales del curso escolar, es decir de 6 a 9 meses más tarde, en el último trimestre. Se eligió este intervalo temporal entre T1 y T2 en base a los determinantes contextuales de la actividad profesional de los participantes, que, como ya se

ha señalado, son profesores de educación primaria y secundaria. Para el presente trabajo, se consideró importante evaluar las distintas variables de estrés laboral al inicio del curso escolar, momento en que los profesores comienzan un nuevo ciclo de trabajo, con nuevos alumnos y diferentes circunstancias con respecto al curso anterior. De esta manera, el siguiente momento temporal, a finales de curso, se presenta como un momento idóneo de contraste con respecto a la situación inicial.

3. MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

La presente tesis se ha llevado a cabo a partir del estudio de dos muestras de participantes, recogidas en dos tipos de organizaciones distintas: organizaciones financieras y organizaciones educativas.

Las organizaciones financieras se pueden caracterizar como organizaciones típicamente masculinas. Son burocracias privadas cuya actividad ha sido desempeñada tradicionalmente por los hombres (Cuadrado et al. 2004). Las entidades financieras y bancarias son organizaciones de servicios cuyos empleados son trabajadores de cuello blanco (white-collar). Su trabajo implica, entre otras cosas, contacto con el cliente, trabajo mental, y adaptación a innovaciones y cambios organizacionales y tecnológicos constantes. Estas características hacen de las organizaciones financieras un escenario relevante a la hora de estudiar el estrés laboral (Kahn, 2002) y un ejemplo de “organizaciones masculinas” útil para el contraste con “organizaciones femeninas”.

Los colegios de educación primaria y secundaria se pueden considerar “organizaciones femeninas” ya que son organizaciones de servicios del bienestar en las que la actividad principal, la enseñanza, ha sido tradicionalmente una tarea propia de mujeres (Cuadrado et al., 2004). Los centros educativos públicos presentan una estructura organizacional burocrática pública. En la actualidad, el sistema de enseñanza ha experimentado una serie de cambios legislativos que, unidos a los cambios sociales, han complejizado el rol de la escuela y del docente (Manassero et al., 2005). Las tareas de los docentes se sitúan en un contexto organizacional y social en el que destaca la sobrecarga de trabajo y las presiones de tiempo, la escasez de recursos, la falta de cooperación entre colegas, la pobre y burocratizada organización del centro y el bajo estatus profesional asociado

con la ocupación de docente (Durán, Extremera y Rey, 2001). Esta profesión se configura como un contexto idóneo para el estudio del estrés laboral y como un escenario organizacional femenino tipo para el contraste con escenarios masculinos.

A continuación pasamos a describir cada una de las muestras utilizadas en función de los participantes y el procedimiento de recogida de datos.

3.1 Participantes y procedimiento de recogida de datos de la Muestra A

Participantes

Los participantes en la muestra A son empleados de diferentes entidades financieras españolas. Esta es una muestra homogénea, en un sector típicamente masculino, en la que se pueden controlar los posibles efectos confundentes del estatus socioeconómico y el sector ocupacional. Esta muestra se utiliza en el estudio 1.

La muestra está compuesta por 461 personas, un 72% de hombres (n=332) y un 28% de mujeres (n=129). Esta distribución desigual refleja la composición real de la población de trabajadores en este contexto organizacional concreto, en el que entre el 63 y el 69 por ciento de los empleados son hombres (INE, 2004). La edad de la mayor parte de los individuos (53,4%) se sitúa entre los 21 y 36 años, el 43,8% tienen entre 37 y 55 años, y el resto tiene más de 55 años. El 70% de los participantes está casado o vive con su pareja.

El 53% de los sujetos ocupa un puesto de supervisor o directivo. Estos puestos de supervisor o directivo están ocupados por el 56,7% de los hombres, y por el 21,3% de las mujeres.

Procedimiento en la recogida de datos

Se contactó con los responsables de los departamentos de recursos humanos de las distintas entidades bancarias, solicitando la participación de las organizaciones en el estudio, exponiendo los objetivos del estudio y solicitando su colaboración. Los participantes eran seleccionados de manera aleatoria por los responsables de recursos humanos por azar simple sin posibilidad de sustitución de aquellos seleccionados que rechazaban participar el estudio. Aquellos que voluntariamente aceptaban colaborar, contestaban los cuestionarios una vez que se les explicaban personalmente las instrucciones y los objetivos generales del estudio. Cuando era posible, los participantes cumplimentaban los inventarios en presencia de una persona del equipo de investigación. En caso contrario, los cuestionarios se entregaban personalmente, junto con un sobre y sellos, solicitando que los enviaran por correo a las personas responsables de la recogida de datos. De esta forma, se garantizó el anonimato.

3.2 Participantes y procedimiento de recogida de datos de la Muestra B

Participantes

Los participantes en la muestra B son profesores de colegios de educación primaria y secundaria. Los colegios son organizaciones de servicios del bienestar, por lo que se encuadran en un contexto predominantemente femenino. Los estudios 2 y 3 utilizan esta muestra.

Siguiendo el diseño longitudinal de los estudios 2 y 3, los participantes rellenaron los cuestionarios en dos momentos temporales, como ya se ha explicado, al principio del curso escolar y a finales del mismo, de 6 a 9 meses más tarde. En la primera recogida de datos se obtuvieron 675 cuestionarios válidos de profesores procedentes de 111 colegios. En la

segunda recogida de datos, se recogieron 555 cuestionarios procedentes de 100 colegios. La muestra B está compuesta por los 100 centros educativos de los que tenemos datos tanto en tiempo 1 como en tiempo 2. Así, esta muestra de participantes se compone de 555 profesores, provenientes de 100 colegios diferentes. La tasa de recuperación de sujetos encuestados es del 82%. La media de profesores participantes por colegio es de 5,92 (Desviación típica 1,35).

La distribución de la muestra en función del sexo muestra una mayoría de mujeres, 60% (n=336), frente a un 40% (n=219) de hombres. Esta distribución refleja la composición real de profesores en educación primaria y secundaria en España (INE. 2004). Con respecto a la edad, el 17.2% tienen entre 21 y 36 años, el 73.5% se sitúan entre 37 y 55 años, y el 9.3% tienen más de 55 años. El 77% de los participantes está casado o vive con su pareja.

El 80% de los participantes son profesores sin otro cargo administrativo o directivo. El grupo de directores de centros está formado por el 35,6% de los hombres y por el 9,8% de las mujeres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($\chi^2(1) = 55,13$ $p \leq 0.001$).

Procedimiento en la recogida de datos

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo de dos pasos: agrupado y aleatorio estratificado. En primer lugar, se realizó el muestreo agrupado mediante extracción aleatoria simple de los Centros participantes a partir de un listado con el total de Colegios e Institutos de Educación Secundaria públicos de la provincia de Valencia. Tras la presentación al director del Centro de los objetivos del estudio y solicitud de colaboración, se seleccionaba a los participantes mediante un procedimiento aleatorio simple a partir de un listado proporcionado por el director del centro: se seleccionaba a 6 profesores, 5 como mínimo, y al director del centro, o a un

miembro del equipo directivo en su defecto. En caso de que algún profesor no quisiera colaborar se sustituía por otro, determinado también aleatoriamente. Se proporcionaba un cuestionario a los participantes que aceptaban voluntariamente colaborar y se resolvían las dudas que pudieran aparecer. Se garantizaba el anonimato a través de un número de identificación que se utilizaba en las dos recogidas de datos. Se procuraba, en la medida de lo posible, que los participantes cumplimentasen el cuestionario en presencia del entrevistador; si ello no era posible, se establecía una segunda visita para recoger los cuestionarios cumplimentados.

4. VARIABLES UTILIZADAS

A continuación, se describen las variables utilizadas en los diversos estudios, así como los instrumentos utilizados para su operacionalización.

4.1 Variables socio-demográficas.

Edad

La edad se midió en cuatro intervalos: menos de 21 años; de 21 a 36; de 37 a 55; más de 55 años.

Género

El género ha sido operacionalizado como una variable dummy con los valores de 1 para hombre y 0 para mujer.

Estado civil

La medida de estado civil se operacionalizó como una variable dummy, con el valor de 1 para aquellos participantes que viven con sus parejas (casados o no), y 0 para aquellos que no viven en pareja.

Estatus organizacional

En la muestra A se midió a partir de un ítem del cuestionario aplicado: “¿Cuánta gente tiene a su cargo directa o indirectamente?” A partir de esta pregunta establecimos dos niveles jerárquicos, y los codificamos como una variable dummy: empleado, si no tiene nadie a su cargo, con valor 0; supervisor o directivo, si tiene a su cargo personas que dependen tanto directa como indirectamente, con valor 1. En la muestra B, el estatus organizacional

se determinaba en función de si el profesor ocupaba también un puesto en el equipo directivo (valor 1), o sólo se dedicaba a tareas docentes (valor 0).

Proporción de género en la unidad

Esta medida representa la proporción de hombres y mujeres en el grupo de participantes de cada centro. Está operacionalizada por una variable continua de 0 a 1 en la que los hombres son el grupo de referencia. Por lo tanto, el valor 0 indicaría que no hay hombres entre los participantes del centro, el valor 0,5 significaría que hay el mismo número de hombres y mujeres y el valor 1 indicaría que sólo hay hombres entre los participantes del centro.

4.2 Variables experimentales

Estresores laborales

Para medir los estresores laborales se ha utilizado el *Occupational Stress Indicator (OSI)* (Cooper, Sloan y Williams, 1988). El OSI ha sido la medida de estrés ocupacional más citada en la literatura en el periodo de 1991 a 1996 (Vagg y Spielberger, 1998, p. 296). Se aplicó una versión española experimental del OSI. La traducción se realizó siguiendo el siguiente método: primero, se realizó la traducción directa del inglés al español; a continuación, y para confirmar la validez de la traducción, se utilizó el método de traducción “hacia atrás”, de manera que un hablante bilingüe inglés-español tradujo la versión española de nuevo al inglés; finalmente, se comparó el resultado de la traducción del español al inglés con la versión original, comprobando que los ítems seguían teniendo el mismo significado. A pesar de haber sido aplicadas todas las escalas del OSI, sólo hemos considerado en el presente trabajo las referidas a fuentes de presión, distrés psicológico, quejas psicósomáticas y

satisfacción laboral, así como una selección de ítems de la escala de afrontamiento.

La escala de “Fuentes de presión”(61 ítems) del OSI mide 6 tipos diferentes de estresores: factores intrínsecos al puesto (ejemplos: "Tener mucho trabajo que hacer", "Demasiada o poca variedad en mi trabajo"); estresores de rol (ejemplos: "Ambigüedad en la naturaleza del trabajo a desempeñar", "Cambios en el modo en que tengo que hacer mi trabajo"); estresores por relaciones con otras personas (ejemplos: "Me siento aislado", "Los demás no usa mi tiempo adecuadamente"); estresores de carrera y logro (ejemplos: "Ser infravalorado", "Falta de promoción en mi carrera"); estresores de estructura y clima organizacional (ejemplos: "Hay discriminación y favoritismo", "La estructura y el diseño de la organización") y estresores por interferencia hogar/trabajo (ejemplos: "Llevarme trabajo a casa", "Desarrollar mi carrera profesional con el coste de mi familia"). Sin embargo, dada la alta correlación existente entre las 6 dimensiones, se decidió calcular la puntuación global de estresores tomando en consideración los 61 ítems a la vez, que presentan una consistencia interna de $\alpha=0,95$. Los participantes registraban su percepción de los diferentes estresores laborales en una escala tipo Likert que varía entre *con toda evidencia no es una fuente de presión* (1) y *con toda evidencia es una fuente de presión* (6).

Además de la escala “Fuentes de presión” del OSI, se utilizó una escala para medir los estresores laborales específicos de los profesores. La construcción de la *Escala de estrés laboral en profesores* (Peiró, Rodríguez y Bravo, en prensa) se llevó a cabo a partir de un estudio cualitativo, previo al presente trabajo, y descrito en Peiró, Rodríguez y Bravo (en prensa). Explora fuentes de presión específicas del profesorado como las relaciones interpersonales, la relación con los alumnos, las demandas sociales y los recursos disponibles. La inclusión de la variable derivada de esta escala en los

análisis estadísticos permite controlar, de forma indirecta, las diferencias entre profesores que puedan ser debidas a los distintos niveles de formación del profesorado de primaria y secundaria, el número de horas de clase, el número de grupos y el tipo de centro en el que se desarrolla la tarea docente.

La escala está compuesta por 15 ítems. Su consistencia interna es alta ($\alpha=0,88$) y está altamente correlacionada con la escala “Fuentes de Presión” del OSI ($r = 0,686$, $p<0,01$). Algunos ejemplos de ítems son: “Número de alumnos en el aula”, “Las relaciones con los padres” y “Medios y recursos disponibles”. Los participantes registraban su percepción de los diferentes estresores laborales en una escala tipo Likert que varía entre *con toda evidencia no es una fuente de presión* (1) y *con toda evidencia es una fuente de presión* (6).

Afrontamiento.

A partir de una selección de ítems de la escala de afrontamiento del OSI, el afrontamiento se operacionaliza en dos dimensiones: afrontamiento de apoyo social y afrontamiento de acción directa. El procedimiento de construcción de esta medida de afrontamiento se explica en el apartado 5.2 del presente capítulo. La dimensión de afrontamiento de apoyo social está constituida por 5 ítems, algunos ejemplos son: “Hablo con amigos que me comprendan”, “Busco apoyo y consejo de mis superiores”. El afrontamiento de acción directa se mide con 8 ítems, algunos ejemplos son: “Busco formas de hacer el trabajo más interesante”; “Establezco prioridades y afronto los problemas de acuerdo con ellas”. Las dimensiones de afrontamiento utilizadas en nuestro estudio obtienen índices alpha de Cronbach que varían en diferentes muestras, de 0,79 a 0,84 para el afrontamiento de acción directa y de 0,61 a 0,66 para el afrontamiento de apoyo social. Para responder a esta escala, los participantes indicaban con qué frecuencia habían utilizado esa

estrategia, desde *no la utilizo nunca* (1) hasta *la utilizo con mucha frecuencia* (6), en una escala tipo Likert.

Distrés psicológico.

Esta variable se midió usando la escala de “salud-enfermedad mental” del cuestionario OSI, compuesta por 18 ítems. La consistencia interna de la escala es de un alpha de Cronbach de 0,85. Algunos ejemplos de ítems son: “Tanto en el trabajo como en la vida en general, me describiría a mí mismo como una persona que se preocupa excesivamente con los problemas”, “Hay momentos en el trabajo, en los que las cosas que tienes que hacer son excesivas y te sientes abrumado, creyendo que vas a explotar”. El 72% de las afirmaciones están referidas a situaciones laborales. Para responder a esta escala, los participantes indicaban en qué grado se correspondían las afirmaciones con su estado psicológico en los tres últimos meses, en una escala tipo Likert con 6 puntos de anclaje de respuesta. El significado de los puntos de la escala difería en función de la afirmación presentada y de si el ítem tenía sentido invertido o no. La puntuación total de la escala indica distrés en puntuaciones altas y falta de distrés en puntuaciones bajas.

Quejas Psicosomáticas.

Esta variable se midió usando la escala de “salud-enfermedad física” del cuestionario OSI, compuesta por 12 ítems. El alpha de Cronbach de 0,84 señala una adecuada consistencia interna. Algunos ejemplos son: “Imposibilidad de conciliar el sueño o mantenerse dormido/a durante la noche”, “Jaquecas y dolores de cabeza” y “Respiración entrecortada o sensación de ahogo”. Los participantes indicaban la frecuencia con la que habían experimentado molestias psicosomáticas en los últimos tres meses en una escala tipo Likert entre *nunca o raras veces* (1) y *con mucha frecuencia* (6).

Satisfacción laboral.

Se midió a través de la escala de satisfacción laboral del OSI, compuesta por 27 ítems y con un alpha de Cronbach de 0,93. Algunos ejemplos de ítems de esta escala son: “Su puesto de trabajo actual en sí mismo” y “El estilo de supervisión que utilizan sus supervisores”. Los participantes indicaban su nivel de satisfacción con cada afirmación en una escala Likert que varía entre *totalmente insatisfecho* (1) a *totalmente satisfecho* (6).

Burnout individual: Agotamiento y Cinismo.

El agotamiento y el cinismo son las dos dimensiones centrales del burnout. Para su operacionalización se utilizó el *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)* (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Se aplicó la versión española del MBI-GS (Salanova y Schaufeli, 2000). El MBI-GS mide agotamiento, cinismo y eficacia profesional y, debido a su carácter general, se puede utilizar para la evaluación del burnout en trabajadores de todo tipo. Utilizamos la versión general en lugar del MBI-HSS (específico para servicios sociales) porque resulta idónea para la comparación de resultados con otros estudios. Además, la validez factorial del MBI-HSS ha presentado algunos problemas y se ha criticado al MBI-HSS por presentar un formato excesivamente centrado en los factores emocionales (Moreno et al., 1997). La versión MBI-GS supera estos problemas: el MBI-GS no presenta dificultades ni problemas psicométricos y parece responder mejor a la naturaleza del constructo del “burnout” (Moreno, Rodríguez y Escobar, 2001). Asimismo, cuando se evalúa el síndrome de quemarse por el trabajo mediante el MBI-GS se está evaluando una crisis en la relación de una persona con su trabajo, y no necesariamente una crisis en las relaciones entre una persona y la gente con la que se relaciona en el trabajo (Gil-Monte, 2002). El trabajo de los

profesores de educación primaria y secundaria no se limita a la relación con los alumnos. Según Doménech (1995) al haber sido devaluado como fuente de autoridad, el docente debe enfrentarse a problemas tanto dentro (falta de respeto por parte los alumnos) como fuera del aula (exigencias cada vez más elevadas por parte de los padres y el sistema de enseñanza y falta de recursos). Por ello, y para poder evaluar este distrés de los profesores de manera global, y no sólo en referencia a las relaciones con sus alumnos, hemos utilizado el MBI-GS.

Aunque aplicamos todos los ítems del MBI-GS, en el presente trabajo sólo tomamos en consideración los ítems correspondientes a las dimensiones centrales del burnout (core of burnout): agotamiento y cinismo. Como se describe en el apartado 4.2 del capítulo I, el uso de estas dimensiones centrales obedece a la evidencia en la literatura científica sobre la independencia de la dimensión de “eficacia profesional” con respecto a las otras dos dimensiones.

El agotamiento se mide a partir de 5 ítems del MBI-GS. El alpha de Cronbach de esta dimensión es de 0,90. Estos son ejemplos de ítems: “Al final de la jornada me siento agotado”, “Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado”. El cinismo se mide a partir de 5 ítems del MBI-GS. El alpha de Cronbach de esta dimensión es de 0,80. Estos son ejemplos de ítems: “Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten”, “Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión”. Los participantes respondían a los ítems en una escala de frecuencia de tipo Likert con 7 puntos, desde *nunca* (0) a *todos los días* (6).

Clima psicológico de burnout: Clima psicológico de agotamiento y Clima psicológico de cinismo.

Esta medida se construyó mediante el Modelo de Consenso de Cambio de Referente (Referent-Shift Consensus Model, Chan, 1998). Se adaptaron los ítems de agotamiento y de cinismo del MBI-GS, de manera que se cambió el referente del ítem del individuo (“Al final de la jornada me siento agotado”) al grupo (“Mis colegas al final de la jornada se sienten agotados”). Por lo tanto, los mismos ítems del MBI-GS utilizados en la medida de burnout individual, con el referente de la unidad de trabajo, componen las dimensiones de Clima psicológico de agotamiento y Clima psicológico de cinismo, con un alpha de Cronbach de 0,86 en el caso del agotamiento, y de 0,83 en el del cinismo. Los participantes respondían a los ítems en una escala tipo Likert 5 puntos, desde 1 (nadie o casi nadie) a 5 (todos o casi todos).

Clima de burnout de la unidad de trabajo: Clima de agotamiento de la unidad de trabajo y Clima de cinismo de la unidad de trabajo.

Siguiendo con la lógica del Modelo de Composición de Consenso de Cambio de Referente (Chan, 1998), esta medida es una variable a nivel de unidad de trabajo. Se construye agregando las puntuaciones individuales en Clima psicológico de burnout de los individuos de cada unidad de trabajo en una media. Esta media representa la puntuación de cada unidad de trabajo en las variables Clima de agotamiento de la unidad de trabajo y Clima de cinismo de la unidad de trabajo (para una revisión de los modelos de composición ver Chan, 1998). A continuación describimos detalladamente el proceso de construcción de estas variables.

Antes de proceder a agregar las puntuaciones individuales, es necesario verificar el acuerdo intragrupo (acuerdo entre individuos de una

misma unidad de trabajo). Para estimar el acuerdo intragrupo, se aplicaron dos métodos: el $r^*_{wg(j)}$ (Lindell, y Brandt, 1997; 1999), y el test de acuerdo de RGR (Random Group Resampling: muestreo de grupo aleatorio) (Bliese, Halverson, y Rothberg, 2000).

Se utiliza el $r^*_{wg(j)}$ de Lindel y Brandt, (1999), en lugar del $r_{wg(j)}$ de James, Demaree, y Wolf (1984) debido a los defectos matemáticos de la fórmula de James para variables multitem, relacionados con el hecho de que se basa en el estimador de fiabilidad de Spearman-Brown (Cohen, Doveh y Eick, 2001; Lindell y Brandt, 1999). La media de los índices $r^*_{wg(j)}$ obtenidos en las 100 unidades de trabajo en Clima psicológico de cinismo fue 0,65 (Dt =0,18), y en Clima psicológico de agotamiento fue de 0,67 (Dt = 0,13).

Todos los índices r_{wg} se basan en la comparación de las varianzas reales de los grupos con una varianza teóricamente aleatoria. En la mayoría de la investigación basada en esta metodología, se toma la distribución uniforme como modelo de comparación, ya que representa la varianza aleatoria perfecta en términos matemáticos. Por ejemplo, si un grupo de 10 personas responden a un ítem con escala de respuesta Likert de 5 opciones, la distribución uniforme de sus respuestas sería 2 personas por cada opción. Sin embargo, esta distribución uniforme se basa en un supuesto hipotético de respuestas sin sesgos, algo poco probable cuando se analizan datos de auto-informe. La tendencia a la aquiescencia, o al punto medio, no se tiene en cuenta al usar la distribución uniforme como varianza aleatoria de comparación.

Una alternativa a la distribución uniforme, es obtener la varianza aleatoria mediante procedimientos de re-muestreo. Por lo tanto, en este trabajo evaluamos el acuerdo mediante un método adicional al $r^*_{wg(j)}$, usando el test de acuerdo de RGR (Bliese, Halverson y Rothberg, 2000): se crean pseudogrupos centenares de veces, a partir de los datos de la base real. Estos

pseudos-grupos no son grupos reales, ya que incluyen miembros de cualquier grupo real, de manera aleatoria. Por lo tanto, los pseudos-grupos no tienen las propiedades contextuales de los grupos reales, pero conservan las propiedades individuales de los participantes (por ej. los sesgos de respuesta). Se calculan las varianzas de estos grupos, que en este caso son tan aleatorias como los grupos de las que se obtienen. Si la varianza de los pseudos-grupos es estadísticamente más baja que la varianza de los grupos reales, esto quiere decir que los miembros del grupo real no están de acuerdo, puesto que varían más que en el caso de los pseudos-grupos. El test de acuerdo de RGR se ejecutó en 1000 pseudo-grupos, y se encontró que la varianza entre los individuos de la misma unidad de trabajo era significativamente menor que la varianza de los pseudo-grupos en ambas dimensiones del Clima psicológico de burnout: Clima psicológico de cinismo: $Z=-2,58$, $p<0,01$ (una cola); Clima psicológico de agotamiento: $Z=-0,27$, $p<0,01$ (una cola).

Por ultimo, se han de calcular los coeficientes de correlación intraclase: el ICC(1) estima cuánta variabilidad de la variable se debe a la pertenencia al grupo, y el ICC(2) refleja la fiabilidad de la media grupal, siendo una función del tamaño grupal y el ICC(1). Los valores de los coeficientes de correlación intraclase dependen de la cantidad de variación inter grupo (valores bajos reflejarían un rango de variación restringido). Estos valores se estiman para la muestra total, ya que el cálculo del ICC es ómnibus, no se puede estimar para cada grupo. El ICC(1) del Clima psicológico de cinismo es 0,18 , y el ICC(2) es 0,56. El ICC(1) de Clima psicológico de agotamiento es 0,14 , y el ICC(2) es 0,49.

Finalmente, calculamos análisis de varianza de una vía (ANOVA) para comprobar la existencia de diferencias significativas entre las unidades en las dimensiones de clima psicológico de burnout. Los resultados de los ANOVAs indican que estas diferencias son estadísticamente significativas:

Clima psicológico de cinismo ($F(99,455) = 2,24, p < 0,001$) y Clima psicológico de agotamiento ($F(99,455) = 1,96, p < 0,001$).

Tomando todos estos datos en conjunto, los índices de acuerdo y fiabilidad apoyan la agregación del Clima psicológico de cinismo y el Clima psicológico de agotamiento a nivel de unidad de trabajo, para crear las variables Clima de cinismo de la unidad de trabajo y Clima de agotamiento de la unidad de trabajo.

5. ANÁLISIS DE DATOS PRELIMINARES Y EXPLORATORIOS

En el presente apartado se presenta una descripción exhaustiva de los procedimientos utilizados para el análisis preliminar y exploratorio de los datos.

5.1 Estadísticos descriptivos, diferenciales y correlaciones

El análisis preliminar se realiza mediante estadísticos descriptivos: media y desviación típica de todas las variables cuantitativas, y frecuencias de las cualitativas, tanto para la muestra global, como para las submuestras separadas de hombres y mujeres. Además, se calcula la fiabilidad (alfa de Cronbach) de cada una de las escalas utilizadas.

Además de análisis estadísticos de correlación bivariada, mediante el cálculo de coeficientes de correlación de Pearson, se han llevado a cabo análisis de datos para examinar las posibles diferencias existentes en cada una de las variables entre hombres y mujeres. El procedimiento de análisis de datos para la comprobación de la existencia de diferencias de género en variables demográficas es la t de student. Se utiliza la ji cuadrado en el caso de variables cualitativas como el estado civil, o el estatus organizacional.

Las diferencias de género en las variables experimentales (estresores, afrontamiento, distrés) se comprobaron mediante un análisis de varianza covariado (ANCOVA), en el que la variable covariante es el estatus organizacional. El uso de la variable covariante se debe a que la investigación empírica ha demostrado que, cuando se tiene en cuenta el estatus organizacional, las diferencias entre hombres y mujeres en variables como el uso del afrontamiento de acción directa disminuyen o desaparecen (Greenglass, 1988; Korabik, y Van Kampen, 1995; Long, 1990; McDonald, y Korabik, 1991).

5.2 Análisis factorial confirmatorio

El Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) es una herramienta estadística que, como su propio nombre indica, sirve para confirmar un modelo de estructura factorial, evaluando el poder explicativo del modelo en cuestión. La diferencia entre un AFC y un AFE (Análisis Factorial Exploratorio) estriba en que el análisis exploratorio trata de encontrar el modelo factorial subyacente que se ajuste mejor a los datos (el modelo se formula *a posteriori* del análisis), mientras que el AFC permite que el investigador evalúe el ajuste de los datos a una determinada estructura factorial diseñada previamente, por lo que el modelo es formulado *a priori* para posteriormente ser analizado (Bryant y Yarnold, 2003). Así, cada método se utiliza para una cosa, el AFE sirve como herramienta para construir teorías, y el AFC para ponerlas a prueba (Bryant y Yarnold, 2003).

En el presente estudio, hemos utilizado el AFC para evaluar el ajuste de una formulación concreta de estrategias de afrontamiento. La medida de afrontamiento utilizada en este trabajo se operacionalizó a priori en dos dimensiones obtenidas a partir de 12 ítems de la escala de “Afrontamiento” del OSI (Cooper, Sloan y Williams, 1998). Las 6 dimensiones originales de las que consta esta escala no resultaban válidas en nuestra muestra. De hecho, la validez factorial de este instrumento es ambigua y pocos estudios la apoyan (Lu, Shiau, y Cooper, 1995; Williams, 1996). Lyne, Barret, Williams, y Coaley (2000) realizaron una evaluación psicométrica exploratoria de todas las escalas del cuestionario OSI en tres muestras diferentes. En relación a la escala de afrontamiento, con 6 dimensiones en su forma original, aislaron una solución parsimoniosa de 2 factores. El primer factor era “*afrontamiento orientado a la tarea*”, y el segundo “*se podría describir como un afrontamiento de estilo de vida, con ítems sobre la búsqueda de apoyo social e intereses fuera del trabajo*” (Lyne et al., 2000, p. 208). Por lo tanto,

decidimos construir dos dimensiones de afrontamiento diferentes a las originales del OSI, teniendo en cuenta la solución factorial de Lyne et al (2000) y la validez de constructo del afrontamiento de acción directa (Lazarus, 1975; Dewe, 1984, 1989) y del afrontamiento de apoyo social (Cohen y Syme, 1985), para posteriormente evaluar su validez mediante AFC.

Así pues, en el presente trabajo se llevan a cabo dos AFC, uno con cada muestra de participantes. El método de estimación usado fue el de Mínimos Cuadrados Ponderados (WLS, Weighted Least Squares) también llamado ADF (Asymptotic Distribution Free, Browne, 1984). El WLS se puede utilizar con variables que presenten distribuciones no normales, y la estimación se realiza a partir de la matriz de covarianzas asintóticas. Puesto que las variables utilizadas son ordinales (medidas mediante escalas tipo Likert), se calculan los coeficientes policóricos, en lugar de los tetracóricos (adecuados en variables dicotómicas). El programa estadístico utilizado fue el LISREL 8.5.

Para determinar la bondad de ajuste del modelo postulado se utilizan algunos de los índices de bondad del ajuste observables en el output de resultados del programa LISREL: 1) el índice GFI (goodness of fit index), que mide la cantidad de varianza y covarianza relativa que explica el modelo; 2) el AGFI (adjusted goodness of fit index), que es el índice de bondad de ajuste ajustado a los grados de libertad; y 3) el RMSEA (root mean square error of approximation), que es la medida de discrepancia entre la matriz de covarianza poblacional y la matriz de covarianza reproducida a partir del modelo con los mejores parámetros posibles; este último índice tiene en cuenta la parsimonia del modelo.

En el caso de los dos primeros índices (GFI y AGFI), se consideran apropiados valores mayores de 0,90. Para el RMSEA, se considera un ajuste aceptable si el valor se encuentra entre 0,05 y 0,08.

En la muestra A los resultados del AFC confirmaron un ajuste adecuado del modelo de dos factores: GFI = 0,96; AGFI = 0,95; RMSEA = 0,078. En la muestra B también se confirmó el ajuste del modelo propuesto: GFI = 0,97; AGFI = 0,95; RMSEA = 0,082.

6. ANÁLISIS DE DATOS PARA LA COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para examinar y dar respuesta a las preguntas de investigación y objetivos planteados en la presente tesis, se han llevado a cabo diferentes tipos de análisis estadísticos. La elección de los mismos responde al principio de adecuación de los aspectos metodológicos del trabajo a los objetivos de cada estudio. En primer lugar, se han realizado análisis de Regresión Jerárquica Lineal Múltiple. Asimismo, se han realizado análisis de Modelos de Coeficientes Aleatorios. Estos modelos se han planteado para el análisis de los datos tanto a nivel individual como multinivel. A continuación se describen dichos análisis detalladamente.

6.1 Regresión lineal múltiple, método jerárquico.

Para abordar el primer objetivo de la tesis, el análisis del ajuste entre el género del individuo y el rol de género asociado al tipo de afrontamiento, en el estudio 1 se plantea el análisis de la muestra A mediante un modelo de Regresión Lineal Múltiple con método jerárquico.

El análisis de regresión es el método estadístico utilizado para explicar la varianza de una variable “criterio” por medio de un conjunto de variables que la teoría identifica como posibles “predictoras”. Se trata de descomponer la variabilidad total del criterio en la parte explicada por la recta de regresión a partir de los predictores y en la parte no explicada o residual. La ecuación de una regresión lineal simple corresponde a la siguiente notación:

$$Y = a + B_1X + B_2Z + e$$

Esta ecuación implica que X y Z tienen efectos independientes, que han de ser incluidos juntos en la ecuación para poder predecir Y. En el caso que nos ocupa, debemos analizar el efecto modulador del género sobre la relación entre afrontamiento y distrés; por lo tanto, debemos probar el término de interacción entre afrontamiento (X) y género (Z) como un predictor del distrés. La estrategia más adecuada para probar efectos de interacción consiste en utilizar procedimientos de regresión lineal múltiple (Cohen y Cohen, 1983). Para ello, se forma un término multiplicativo (XZ), que representa el efecto de interacción entre los dos predictores y se pone a prueba su significación estadística como predictor de Y. El término multiplicativo, X por Z, es una nueva variable que representa la dependencia de X en Z, por lo que el coeficiente b_3 , medirá ese efecto de la interacción (Jaccard, Turrisi y Wan, 1990):

$$Y = a + B_1X + B_2Z + B_3XZ + e$$

Una de las críticas realizadas al uso de términos multiplicativos en el análisis de regresión se centra en el problema de la multicolinealidad (por ej. Althausser, 1971; Blalock, 1979). Por ello, con el objetivo de resolver los posibles problemas de multicolinealidad, las puntuaciones usadas en las ecuaciones fueron transformadas en puntuaciones diferenciales, substrayendo el valor de la media a la puntuación directa (Cohen y Cohen, 1983; Jaccard, Turrisi y Wan, 1990; Koeske, Kirk, y Koeske, 1993; Parker, y Sprigg, 1999; Rodríguez, Bravo, Peiró, y Schaufeli, 2001).

Este tipo de análisis para comprobar la modulación tiene más validez que los análisis de subgrupos. Sin embargo, los coeficientes de correlación parcial y beta están limitados en su fuerza, haciendo que los resultados sean muy conservadores. Por ello, algunos investigadores (Caplan y Jones, 1975; Champoux y Peters, 1987; Stone, 1986), establecen la

significación de los términos de la interacción en $p < .10$, para disminuir la probabilidad de cometer error Tipo II. Por otro lado, para controlar el error Tipo I, sin perder potencia estadística, sólo se consideran válidas las interacciones significativas cuando el paso en el que se incluyen alcanza significación estadística. Este procedimiento corresponde a la estrategia "t protegida" de Fisher descrita por Cohen y Cohen (1983).

En este tipo de análisis de regresión múltiple, las variables predictoras se introducen en una secuencia predeterminada, de manera que "los términos de menor orden son parcializados de los de mayor orden y no al revés" (Cohen, 1978). Primero, se introducen las variables control, luego se añaden los efectos lineales simples de las variables, para finalmente añadir los términos de la interacción (Cohen y Cohen, 1983). Al utilizar el método jerárquico, mediante una prueba F se evalúa si la inclusión de una o más variables predictoras en la ecuación de regresión aumenta significativamente la varianza explicada en el criterio.

Para incluir variables cualitativas en el modelo se definen variables *dummy*, las cuales definen la pertenencia a un grupo y permiten el análisis de los efectos de la variable cualitativa sobre la variable dependiente. En el presente trabajo utilizamos tres variables cualitativas: el género, el estado civil y el estatus organizacional. Cada una de las variables tiene dos niveles, por lo que se ha definido una variable *dummy* para cada una de ellas, descritas en el apartado 4.2 del presente capítulo.

Finalmente, el valor y signo del coeficiente beta no resulta suficiente para explicar la dirección del término de interacción y, por lo tanto, es necesario clarificar la naturaleza de los efectos de la interacción con el objetivo de conocer si las hipótesis son apoyadas por los datos. Para ello, y siguiendo a Cohen y Cohen (1983) y Jaccard et al. (1990), se llevan a cabo

representaciones gráficas del efecto de la interacción: a partir de la ecuación de regresión general, se generan líneas de regresión independientes para cada género representando la relación entre afrontamiento y distrés, tomando los valores de la estrategia de afrontamiento de una desviación típica por encima y por debajo de la media.

6.2 Modelos de Coeficientes Aleatorios: análisis a nivel individual.

Los Modelos de Coeficientes Aleatorios (Random Coefficient Models, RCM) son una herramienta muy útil aunque sólo estemos interesados en modelar relaciones a nivel individual. En la investigación organizacional nos encontramos con una circunstancia ineludible: la anidación de las observaciones. Los participantes de las investigaciones en contextos organizacionales suelen pertenecer a equipos de trabajo o a departamentos que, a su vez, se agrupan en sucursales o diferentes organizaciones. Los datos que manejamos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones son, por naturaleza, datos multinivel. Es importante la utilización de una metodología multinivel, que tenga en cuenta los distintos niveles de análisis, para garantizar la ausencia de sesgos debidos a la anidación de observaciones. Sin embargo, si proponemos un análisis a un nivel determinado, ignorando los niveles superiores, tenemos que afrontar el problema de la no independencia de las observaciones. Las técnicas comunes de análisis de datos, como la regresión o el ANOVA, contienen entre sus supuestos la independencia de las observaciones; es decir, al utilizar estos instrumentos estadísticos, se ha de asumir que las observaciones tomadas son independientes unas de otras y, por lo tanto, no existen relaciones sistemáticas pre-existentes entre las mismas. En el caso de recoger datos en organizaciones de estructura compartimentada o jerárquica, no podemos asumir tal independencia. El uso de la regresión o el ANOVA, en este tipo de bases de datos no independientes, implica un sesgo en los estimadores de los errores típicos o la varianza que se usan para

establecer la significación estadística, aumentando la probabilidad de cometer errores Tipo II (no rechazar la hipótesis nula cuando es falsa) (Bliese y Hanges, 2004).

Según Bliese y Hanges (2004), la solución a este problema es el uso de modelos de coeficientes aleatorios, que pueden ser considerados una extensión del modelo de regresión. Sin embargo, la diferencia principal es que los modelos de coeficientes aleatorios permiten incorporar términos de error adicionales a las ecuaciones. En el caso que nos ocupa, usando el modelo de coeficientes aleatorios se puede incorporar un término de error aleatorio asociado a la pertenencia a la unidad de trabajo. De esta manera, se puede partir de manera efectiva la varianza total en sus componentes intra e inter grupo y, así, controlar el problema de la no independencia de las observaciones.

Otra característica de los modelos de coeficientes aleatorios que los diferencia de los análisis de regresión múltiple es su carácter simultáneo (Snijders y Bosker, 1999): no hace falta utilizar un método jerárquico para conocer la aportación diferencial de los términos de la interacción a la explicación de la varianza. Las variables control, los efectos directos y los términos multiplicativos de la interacción se introducen a la vez.

El planteamiento de objetivos del estudio 2 implica el análisis de la muestra B, que como ya se ha descrito, presenta una estructura claramente anidada en 100 unidades de trabajo. Por lo tanto, se ha considerado adecuado utilizar un modelo de coeficientes aleatorios, en lugar de una regresión múltiple con método jerárquico, para poder controlar la no independencia de las observaciones incorporando un término de error aleatorio asociado a la pertenencia de los individuos a cada unidad de trabajo. Las mismas variables predictoras incluidas en el estudio 1 se introducen en la ecuación del modelo

de coeficientes aleatorios, de manera simultánea, para predecir el burnout individual en sus dos dimensiones centrales (cinismo y agotamiento emocional). El uso del modelo de coeficientes aleatorios no evita el problema de la multicolinealidad, por lo que, para facilitar la estimación del modelo, se utilizan puntuaciones diferenciales substrayendo el valor de la media (de la muestra total, *grand-mean centered*) a la puntuación directa (Aitken y West, 1991; Bryck y Raudenbush, 1992).

Finalmente, cabe señalar la última diferencia existente entre las ecuaciones del estudio 1 y el estudio 2. El estudio 1 tiene un diseño transversal, en el que no hay control del aspecto temporal. El estudio 2 implica un diseño longitudinal de 2 tiempos, en el que se comprueba el efecto concurrente o sincrónico de la interacción entre afrontamiento y género en tiempo 2, sobre el burnout en tiempo 2, controlando el burnout en tiempo 1. Siempre que el estado actual de la variable dependiente esté influido por estados anteriores, es necesario incluir la variable dependiente diferida (tiempo 1) para especificar adecuadamente el modelo (Finkel, 1995). Este diseño permite estudiar si la interacción entre afrontamiento y género juega un papel causal con respecto a los cambios en burnout, es decir, examina los efectos de los predictores de Tiempo 2 sobre el cambio en la variable de Tiempo 1 a Tiempo 2 (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Kasl, 1987; Plewis, 1985). Por lo tanto, en la ecuación del modelo de coeficientes aleatorios se incluye, además de las variables predictoras control (estado civil y estatus organizacional), la variable dependiente (cinismo o agotamiento emocional) recogida en tiempo 1. Como señalan Cohen y Cohen (1983), las correlaciones parciales del resto de variables introducidas en la ecuación reflejarán su relación con las puntuaciones de Tiempo 2, de las cuales se ha eliminado la influencia de la puntuación de Tiempo 1.

Los modelos se estiman usando el paquete “Nonlinear and Linear Mixed Effects” (NLME) versión 3.0 (Pinheiro y Bates, 2000), incluido en el programa R, versión 1.9.1 (R Development Core Team, 2004).

6.3 Modelos de Coeficientes Aleatorios: análisis de datos multinivel

Para responder a las preguntas de investigación relativas a la emergencia del clima afectivo, el estudio 3 analiza la satisfacción laboral de los profesores como función del burnout y del clima de burnout de la unidad de trabajo. Es decir, plantea un modelo a dos niveles de análisis (individuo y unidad de trabajo). Esto implica la formulación de un modelo transnivel de efectos directos (Kozlowski y Klein, 2000) que se analiza mediante un modelo multinivel de coeficientes aleatorios: se modela el resultado a nivel individual, la satisfacción laboral, con un predictor a nivel individual, el burnout individual, y otro predictor a nivel grupal, el clima de burnout de la unidad de trabajo (Bliese y Jex, 2002).

El modelo transnivel de efectos directos determinará si cada dimensión del clima de burnout de la unidad de trabajo explica varianza de la satisfacción laboral, no sólo además de las puntuaciones de burnout individual, sino también por encima de las puntuaciones individuales del clima psicológico de burnout (medida de cambio de referente sin agregar). Aunque podría decirse que los modelos transnivel de efectos directos son equivalentes a los análisis simples de nivel grupal (se hace un análisis de regresión múltiple con todas las variables agregadas a nivel de grupo, siendo el n igual al número de grupos, y no de sujetos), esto no es del todo cierto. Los análisis a nivel grupal están ponderados, lo que resulta en una mayor influencia de los grupos de mayor tamaño en comparación con los de menor tamaño. Un modelo transnivel es más conveniente ya que puede controlar esta ponderación y, lo que es más importante, los factores covariados a nivel

individual mediante un modelado simultáneo de efectos grupales e individuales (Bliese et al. 2002). Por ello, el uso de modelos multinivel en el estudio del clima de burnout es una aportación significativa de este trabajo a la extensa investigación sobre burnout.

Es importante señalar que, al usar el modelo de cambio de referente para la construcción de las variables a nivel de unidad de trabajo, no asumimos que exista isomorfismo entre la variable a nivel individual (burnout individual) y la variable a nivel de unidad de trabajo (clima de burnout de la unidad de trabajo). Estas dos variables miden diferentes constructos en función del nivel de análisis, aunque siguen compartiendo el significado relativo al burnout. La variable agregada de nivel de unidad de trabajo (clima de burnout de la unidad de trabajo) contiene influencias contextuales que no se capturan mediante el constructo a nivel individual (Firebaugh, 1978). De esta manera, si el clima de burnout de la unidad de trabajo explica una cantidad significativa de varianza, aun con los predictores de nivel individual (burnout individual y clima psicológico de burnout) incluidos en el modelo transnivel de efectos directos, será una prueba que apoye la existencia de un proceso de arriba hacia abajo (top-down process, Kozlowski y Klein, 2000), y además apoyará la idea de que las puntuaciones individuales de burnout tienen un significado diferente al de la medida grupal de clima de burnout de la unidad de trabajo (Bliese et al., 2002).

Al plantear este modelo, se ha de señalar que el efecto del burnout sobre la satisfacción laboral no ha de ser inmediato: la satisfacción laboral es una respuesta laboral actitudinal, y por lo tanto, se requiere tiempo para que se desarrolle o modifique. Por lo tanto, este estudio examina el efecto diferido del clima de burnout de la unidad de trabajo, en el primer trimestre del año escolar (tiempo 1), sobre la satisfacción laboral de los individuos de seis a nueve meses más tarde, en el último trimestre del curso (tiempo 2).

Una vez consideradas las propiedades de las variables implicadas en el modelo de estudio, se analiza su relación en un modelo transnivel de efecto directo. Para ello se formula un modelo de coeficientes aleatorios multinivel. Siguiendo la notación de Bryk y Raudenbush (1992), ésta es la forma básica del modelo (sin considerar variables adicionales) para la dimensión de cinismo:

$$\text{Satisfacción laboral } T2_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{Clima Psicológico de Cinismo } T1_{ij}) + r_{ij}$$

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{Clima de Cinismo de la unidad de trabajo } T1_j) + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10}$$

La primera fila dice que la satisfacción laboral individual (ij) en tiempo 2 es predicha por la puntuación individual en la variable clima psicológico de cinismo (sin agregar) en tiempo 1. En la segunda fila, las diferencias entre los interceptos de los grupos son predichas por el clima de cinismo de la unidad de trabajo en tiempo 1. La tercera fila establece que la pendiente entre la puntuación individual en la variable clima psicológico de cinismo en tiempo 1 y la satisfacción individual en tiempo 2 es fija, es decir, el modelo no permite que varíe en función de la unidad de trabajo. Si el clima de cinismo de la unidad de trabajo en tiempo 1 resulta un predictor estadísticamente significativo, estando ambos predictores incluidos en el modelo (clima psicológico y clima de unidad de trabajo), se concluye que existe un efecto directo transnivel.

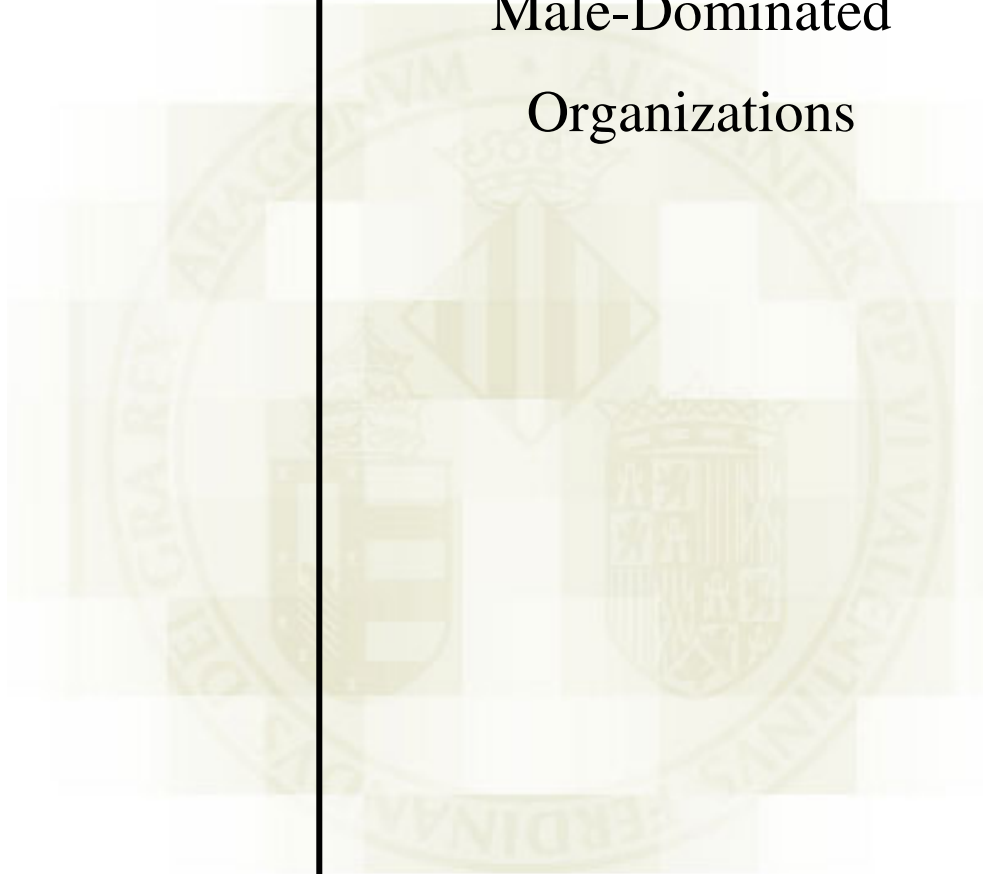
Matemáticamente, la variable género no puede incluirse en el modelo como un modulador ya que el predictor es de nivel grupal y el criterio es de nivel individual. Por lo tanto, con el objeto de analizar el papel del género en la relación planteada, se estiman seis modelos multinivel de coeficientes aleatorios: uno por cada dimensión del burnout en la muestra total, en la

muestra de mujeres, y en la muestra de hombres. En los análisis, se utilizan puntuaciones diferenciales (substrayendo el valor de la media de la muestra total, *grand-mean centered*) de todas las variables en tiempo 1, incluyendo la variable criterio (para controlar el aspecto temporal). Los modelos se estiman usando el paquete “Nonlinear and Linear Mixed Effects” (NLME) versión 3.0 (Pinheiro y Bates, 2000), incluido en el programa R, versión 1.9.1 (R Development Core Team, 2004).



CAPÍTULO III

Coping and Gender in Male-Dominated Organizations



1. INTRODUCTION

Work stress is a central explanatory variable in understanding different processes and results in organizations. Consequently, coping with stress becomes a key factor in fully comprehending behaviors and outcomes in organizations. Nevertheless, research on stress and coping carried out with male samples has erroneously been applied to women (Baruch, Biener, & Barnett, 1987; Barnett, 2001). For instance, because certain coping styles (associated with behaviors related to the feminine gender role) are negative for men, it has been assumed that they are useless and maladaptive also for women. As a result, women often have been viewed from a standpoint of deficiency (Long & Cox, 2000). The aim of this study is to value women's coping style, by focusing on its interpersonal aspects, and to analyze the implications of culture, through gender role socialization, in the operation and effectiveness of coping.

1.1 Coping

As indicated earlier in chapter I, in the coping literature, several taxonomies have been formulated that, in general, establish two broad types of coping: direct action coping and palliative coping (Dewe, 1989). These two categories have been given different names by different authors: active-passive, control-avoidance, problem focused-emotion focused, and others. In general, the first pole of these dimensions (direct action, problem focused, active, control) refers to the response aimed at eliminating a perceived threat. It has been related to higher levels of well-being and, therefore, to fewer psychological symptoms (Semmer, 1996). The second pole (palliative, emotion focused, passive, avoidance) aims to lessen the emotional discomfort triggered by the situation (Dewe, 1989; Peiró & Salvador, 1993), and it has been suggested that it is less effective than direct action (Greenglass, 1995).

However, these results are not always consistent, due to the heterogeneous types of coping that have been included in the broad category of palliative coping (Folkman & Moskowitz, 2004; Staton, Parse, & Austenfeld, 2002). Thus, whereas avoidance coping, included in this palliative category, has been associated with higher levels of symptoms (Blalock & Joiner, 2000), coping strategies such as problem reappraisal (Parkes, 1994) or distancing (Folkman & Moskowitz, 2004) have shown a functional role.

In the same way, when social support is isolated from the palliative coping measures, it becomes an important factor in the promotion of health (Cohen & Syme, 1985; Greenglass, Fiksenbaum, & Burke, 1996; Torkelson & Muhonen, 2004). Social support is defined as a source of emotional resources—feelings of belonging, intimacy, improved sense of self-worth and sense of control (Greenglass, 2000; Peiró & Salvador, 1993) and practical/informational resources—financial assistance, goods or advice and guidance (Himle, Jarayatne, & Thyness, 1989). Given the benefits of this type of coping, it is remarkable that “few theories have integrated social support into their theoretical constructions of coping” (Greenglass, 2000 p. 47). Such an integration may enlarge the conceptualization of coping towards one with a more interpersonal aspect, and allow a positive valuation of female-type coping (Greenglass, 2002).

1.2 Gender, coping and distress

In chapter I, the relationship between gender and coping have been explained. Nevertheless, we will describe here the main ideas in order to focus the objective and hypotheses of the study. Several studies have contrasted the differences between men and women in the use of coping. For example, some studies showed that women use more palliative coping than men do (Ptacek, Smith & Dodge, 1994; Matud, 2004). More specifically, as far as social

support coping is concerned, women request (Day & Livingstone, 2003; Ptacek et al., 1994) and receive more support than men (Ashton & Fuehrer, 1993). They are also more influenced by social context, and their coping involves interpersonal relationships more than their male counterparts (Krajewski & Goffin, 2005; Torkelson & Muhonen, 2003).

With regard to direct action coping, there is no consistent evidence about gender differences. Some studies point out that men use more direct action coping than women (Ptacek et al., 1994), whereas others find the opposite result (Gianakos, 2002), and a third group does not find any difference (Havlovik & Keenan, 1995; Torkelson & Muhonen, 2003). Some studies suggest that this inconsistent evidence could be due to differences in status, power, and the type of job held by women and men (Hobfoll, Dunahoo, Ben-Porath, & Monnier, 1994, Torkelson & Muhonen, 2004). Empirical research has demonstrated that if these variables are controlled, few differences are found (Korabik & Van Kampen, 1995).

A further development on gender and coping, not fully investigated, is that “different strategies may be more or less effective for men and women” (Lengua & Stormshak, 2000, p.792). The explanation for the differential effect of coping as a function of gender is based on the match between the gender role of the coping and the gender of the *coper*. Through gender-role socialization, women have been educated in a nurturing and emotional role that encourages them to care about people, express emotions and seek social support (Nelson & Burke, 2002). In contrast, men have been socialized and expected to develop action skills-risk-taking, assertiveness, calmness in the face of danger, and the like (Burke, 2002). Also, men are not allowed to express emotions or “weakness”; they are instead expected to be strong and invulnerable (Greenglass & Noguchi, 1996). These different gender roles would imply the use of different coping styles: each person may use the style

that best fits his or her socialized gender role. This tendency may lead to a proficient use that makes the gender-related coping style more adaptive than other available styles. The situation becomes clearer if we define each gender-related type of coping in a proper way, without mixing them into broad and non-adaptive categories of coping, such as palliative coping. However, given that “the concept of gender consists of the ways men and women are defined through cultural processes” (Nelson & Burke, 2002, p.3), gender roles may be more or less accentuated in different cultural contexts.

In Lengua and Stormshak’s (2000) study with adolescents, this moderator effect of gender was not found; however, in organizational settings, some empirical studies have supported the socialization idea. Perrewé and Carlson (2002) found that when social support was high, women reported greater work satisfaction, greater family satisfaction, and less family interference with work than their male counterparts. On the other hand, Christie and Shultz (1998) found that control coping and informational support were positive predictors of job satisfaction in the male sample, whereas no significant effects were found in the female sample. In addition, emotional social support was a positive predictor of job strain only for men. This latter finding suggests that the use of coping styles that are not matched with the gender role may even be harmful.

In social support research, it has been reported that women make more effective use of their social support network to cope with stress and strain (Greenglass, Burke, & Konarski, 1998). In addition, Fiksenbaum and Greenglass (2000) found that, only in the female sample, social support increased the use of other adaptive types of coping and reduced less effective coping strategies. Furthermore, women who reported more family support not only relied less on avoidance coping, but they also showed less depressed mood and fewer physical symptoms, whereas similar effects were not

observed in men (Cronkite & Moos, 1984). Hence, negative relationships of social support coping with distress will be stronger for women than for men (Hypotheses 1 and 2).

So far, apart from the Christie and Shultz's (1998) study, we have found no mention in the organizational literature of the effect of gender with regard to the benefit of direct action coping. However, from the perspective of the match between the gender role of coping and the gender of the *coper*, and assuming that direct problem solving efforts are more associated with the male gender role, it may be expected that men will obtain greater benefit from the behaviors in which they have been trained since childhood. Accordingly, direct action coping will have a stronger negative relationship with distress for men than for women (Hypotheses 3 and 4).

1.3 The cultural context of Spain

Studies that have examined the moderating role of gender in the relationship between coping and symptoms are scarce and, like most research on work stress, they have been carried out in the USA. Given that coping may be influenced by cultural factors (Bernin et al., 2003), and that "gender is understood, developed and changed differently in different cultural contexts and times" (Alvesson & Billing, 1997, p.10), it is critical to analyze the efficacy of coping and its relationship with gender in cultural contexts different from the North-American one.

Spain and the USA

Spain and the USA are western countries with some cultural differences. Following Hofstede's (1984, 2005) dimensions of culture, Spanish cultural values are more focused on authority (Power Distance Index, PDI = 57). They are also more concerned with uncertainty about the future

(Uncertainty Avoidance Index. UAI = 86) than Americans' values (PDI = 40; UAI = 46). In addition, American culture is more focused on the self (Individualism Index. IDV = 91) and more oriented toward achievement and assertiveness (Masculinity Index. MAS = 62) than Spanish culture, which is more collectivistic (IDV = 51) and more oriented toward relationships and quality of life (MAS = 42).

Differences exist not only in the cultural values of these two countries, but also in the integration of women in the work force. Data from the Spanish Statistics Institute (INE, 2005) report that 68% of men and only 45% of women are part of the working population; unemployment rates are higher among women (14%) than among men (8%); and women's salaries are 18% lower than men's salaries, with job characteristics the same. In the USA, the U.S. Census Bureau (2005) reports that 86% of men and 58% of women are part of the labor force, and unemployment rates are similar for both sexes (5.6% for men, 5.8% for women). However, North-American women make only 75.5 cents for every dollar that men earn; this means a 24.5% wage gap. Data on work-home balance in Spain show that only 16% of working men do housework, whereas 63% of working women do it. In the USA, women with jobs outside the home, on average, spend about twice as much time as men taking care of children and doing housework (U.S. Department of Labor, 2004). Finally, in Spain 99% of parental leaves (16 weeks with guarantee of 100% wage) are requested by women, whereas in the USA parental leave is not available to every worker, and wages are not guaranteed.

A Male-Dominated Sector of the Workplace

Finally, it is worth noting that the organizational setting of this study comprises financial institutions in Spain. This is an important point because this is a male-dominated sector in this country: 63%-69% of the workforce is

male (INE, 2005), and the vast majority of women working in this sector hold low-level jobs. This means that women are a minority or “token” group, which can be associated both with higher levels of stigma or negative stereotyping and differences in power relations (Stewart & McDermott, 2004). Also, because it has been built by men, the organizational culture of these organizations is embedded with male values, ways of thinking/doing, expectations, experiences, and the like. This is more significant in the case of the financial sector, where values like money, power and achieving benefits are in concordance with the male gender role, and issues like work-life conciliation are less relevant.

1.4 The present study

This study aims to examine coping benefits on distress depending on gender socialization in a special cultural context: male-dominated companies in Spain. Therefore, sample A was used in this study (see chapter II).

Two components of distress have been considered: psychological distress and psychosomatic complaints. The confounding effect of marital status has been controlled, as work stress and distress have been related to this demographic characteristic (Rodríguez, Bravo, Peiró, & Schaufeli, 2001). In addition, organizational status is also considered as a control variable (Colwill, 1995; Holm, 2001) because in low status positions, where women are more numerous and often confronted with emotion-oriented demands, there are few opportunities to develop direct action coping, and other forms of coping are used (Hobfoll et al., 1994). To end with, given that work stressors influence directly the degree of distress experienced, we include the variable work stressors as a predictor in the analyses.

Finally, the present study does not include types of palliative coping because we want to focus on positive health-related coping efforts.

Furthermore, as Hobfoll et al. (1994) point out, “emotion-focused coping may perhaps never be disentangled from the emotional outcomes of coping” (p.53). Therefore, in the present study only direct action coping and social support coping are taken into consideration, and the following hypotheses are formulated:

H1: Social support coping will have a stronger negative relation with psychological distress for women than for men. (Gender x Social support).

H2: Social support coping will have a stronger negative relation with psychosomatic complaints for women than for men. (Gender x Social support).

H3: Direct action coping will have a stronger negative relation with psychological distress for men than for women. (Gender x Direct action).

H4: Direct action coping will have a stronger negative relation with psychosomatic complaints for men than for women. (Gender x Direct action).

2. RESULTS

2.1 Descriptive Data, Correlations, T-Tests, and Ancovas.

Means, standard deviations, and correlations among the variables are shown in Table 1.

The perceived work stressors were moderate and low levels of psychological distress and psychosomatic complaints were found. Both men ($t(329) = -12.16; p \leq .001$) and women ($t(127) = -4.26; p \leq .001$) used social support less frequently than direct action coping.

Table 1. Descriptive statistics of the study variables.

| | | Mean(sd) | Mean(sd) | Mean(sd) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|----------------|-----------|-----------|-----------|------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | total | men | women | | | | | | | |
| 1 | Marital Status | - | - | - | - | | | | | | |
| 2 | Org. Status | - | - | - | .36 | - | | | | | |
| 3 | Gender | - | - | - | .28 | .32 | - | | | | |
| 4 | Work stressors | 3.77(.67) | 3.74(.64) | 3.86(.73) | .03 | -.02 | -.08 | | | | |
| 5 | Direct Action | 4.58(.63) | 4.55(.64) | 4.66(.63) | .01 | .01 | -.08 | .06 | | | |
| 6 | Social Support | 4.07(.80) | 3.96(.80) | 4.37(.72) | -.06 | -.09 | -.22 | .19 | .30 | | |
| 7 | P. distress | 3.20(.73) | 3.19(.75) | 3.21(.70) | .05 | .07 | -.00 | .24 | -.40 | -.04 | |
| 8 | P. complaints | 2.21(.78) | 2.17(.77) | 2.32(.80) | .13 | .05 | -.09 | .21 | -.24 | .02 | .61 |

Note. All correlations above .19 are significant ($p < .05$, two-tailed).
 For Marital status, lives with partner = 1, does not live with partner = 0.
 For Organizational status manager = 1, front office worker = 0. For Gender, male = 1, female = 0.

Four ANCOVAs (factor: gender; covariate; organizational status) were run in order to test gender differences in coping and distress. Women used significantly more social support coping than men ($F(1, 444) = 19.224$, $p \leq .001$). No significant effect of gender was found for direct action coping ($F(1, 444) = 2.688$, $p \leq 0.102$). Women reported significantly more psychosomatic complaints than men ($F(1, 447) = 6.169$, $p \leq 0.01$), but the effect of gender on psychological distress was not significant ($F(1, 447) = 0.425$, $p \leq 0.515$).

2.2 Hypotheses Testing

The moderating effects of gender on the relationship between coping and distress (Hypotheses 1 and 2) were tested by means of hierarchical multiple regression analyses. Centered scores were used to solve the possible

problem of multicollinearity, (Cohen & Cohen, 1983). Control variables (marital and organizational status) were entered in the first step. Step 2 comprised the direct effects of the predictor variables: gender, stressor, social support coping, and direct action coping. The interaction terms were entered in step 3. This model was run for each criterion variable (psychological distress and psychosomatic complaints). Results are presented in table 2.

The variables organizational status ($p \leq 0.05$) and work stressors ($p \leq 0.01$) positively predicted psychological distress, whereas direct action coping negatively predicted it ($p \leq 0.001$). Thus, being a manager, perceiving high levels of work stressors and using low direct action coping predicted higher levels of psychological distress ($R^2 = .25$).

Regarding psychosomatic complaints, the control variable marital status was positive and significant ($p \leq 0.01$); likewise, the effect of gender on psychosomatic complaints was negative and significant ($p \leq 0.001$), and the effect of work stressors was positive and significant ($p \leq 0.001$); hence, being married and a female worker, and perceiving high levels of work stressors, predicted higher levels of psychosomatic complaints ($R^2 = .15$).

The increase in the variance explained by the interaction terms was significant ($p \leq 0.05$) for both psychological distress ($R^2 = .27$) and psychosomatic complaints ($R^2 = .16$). Both interaction terms (gender x social support coping and gender x direct action coping) significantly predicted psychological distress ($p \leq 0.001$ and $p \leq 0.05$, respectively) and psychosomatic complaints ($p \leq 0.05$).

Table 2. Hierarchical moderated multiple regression analyses predicting psychological distress and psychosomatic complaints.

| | | Psychological distress | Psychosomatic complaints |
|-----------------------|--------------|---------------------------|-----------------------------|
| Marital Status | β | .04 | .16 |
| Organizational Status | β | .09* | .06 |
| Step 1 | R^2 | .01 | .02* |
| Gender | β | -.06 | -.17*** |
| Work Stressors | β | .25*** | .21*** |
| Social support | β | -.11 | -.16 |
| Direct Action | β | -.31*** | -.12 |
| | R^2 | .25 | .15 |
| Step 2 | ΔR^2 | .24*** | .13*** |
| Gender*Social Support | β | .26** | .24* |
| Gender*Direct Action | β | -.17* | .20* |
| | R^2 | .27 | .16 |
| Step 3 | ΔR^2 | .02* | .01* |

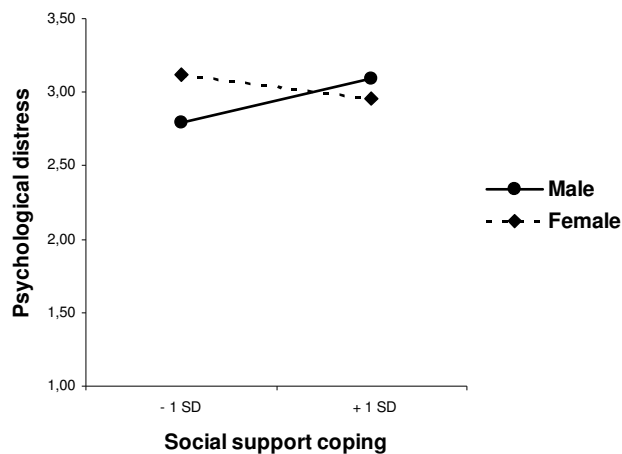
Note. * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$ (two-tailed)

β is the standardized regression coefficient from the significant final stage of the regression analysis. Each row contains the variables entered in the step, β values, R^2 coefficient (explained variance coefficient) and the increment of R^2 (ΔR^2).

For Gender, male = 1, female = 0. For Marital status, lives with partner = 1, does not live with partner = 0. For Organizational status, manager = 1, front office worker = 0.

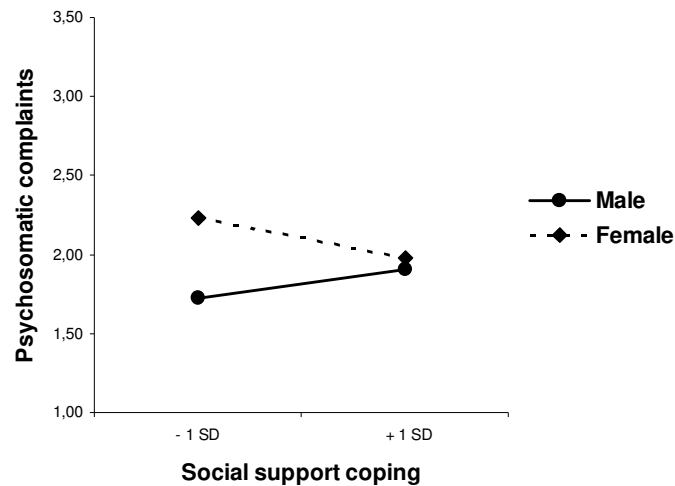
Graphical representations were carried out to clarify the nature of the interaction effects, in order to determine whether the hypotheses were supported by the data. Independent regression lines have been plotted to represent the relationship between coping and the criterion variables for each gender, taking coping values of one standard deviation above and below the mean. The significance of the slopes was tested following Aitken & West (1991) (p values of t-tests are reported throughout the text between brackets).

Figure 1. Interaction effect gender X social support coping in the prediction of psychological distress.



The interaction effects between social support coping and gender on psychological distress and psychosomatic complaints are presented in Figures 1 and 2, respectively. These figures show that low social support coping among women predicted more distress than it did in men. However, high social support was related to reduced psychosomatic complaints ($p \leq 0.05$) in women, but increased psychological distress ($p \leq 0.001$) and psychosomatic complaints ($p \leq 0.01$) in men.

Figure 2. Interaction effect gender X social support coping in the prediction of psychosomatic complaints.



These results provide partial support for hypothesis 1: the use of social support coping was not significantly related to psychological distress for women, but the relationship between social support and distress was positive for men. Hypothesis 2 is supported by the data: the use of social support coping had a beneficial effect on psychosomatic complaints for women, and it had a maladaptive effect for men.

Direct action coping presented a different pattern. Figures 3 and 4 show that in the case of low direct action coping, men and women did not differ in reporting distress. On the other hand, high direct action coping was related to lower psychological distress in both gender groups ($p \leq 0.001$); however, in the male group the slope was more pronounced. In the case of psychosomatic complaints, the slope was only significant for men ($p \leq 0.001$). Therefore, hypotheses 3 and 4 are supported by the data: the use of direct action coping had a stronger negative relationship with psychological distress and psychosomatic complaints for men than for women.

Figure 3. Interaction effect gender X direct action coping in the prediction of psychological distress.

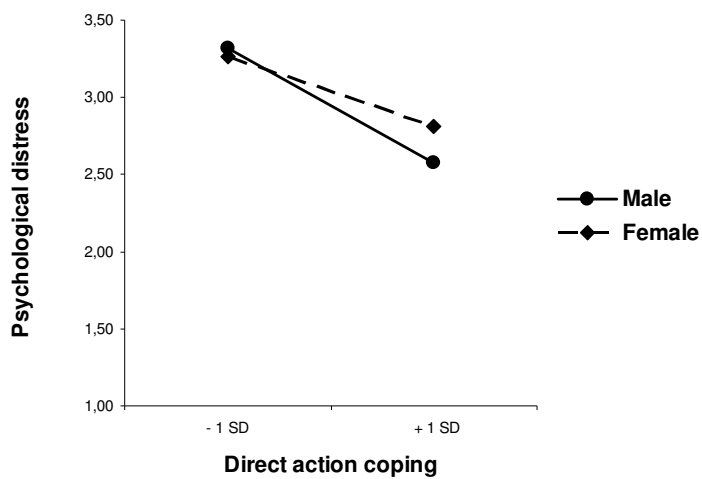
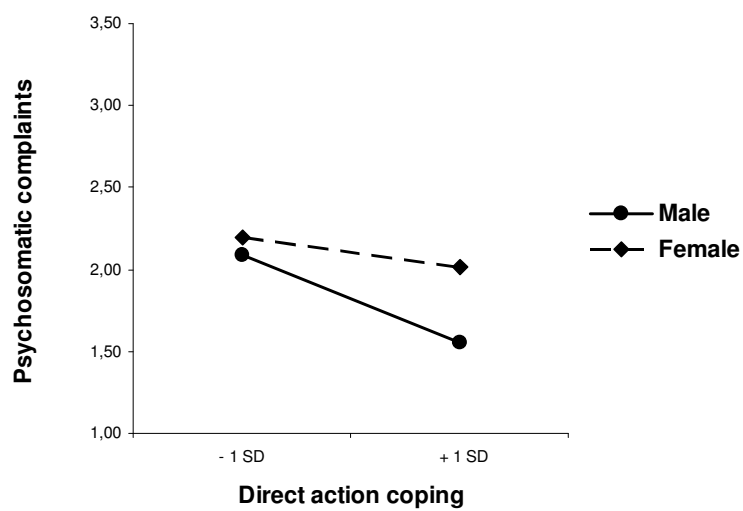


Figure 4. Interaction effect gender X direct action coping in the prediction of psychosomatic complaints.



3. DISCUSSION

From a gender perspective, this study investigates the positive value of women's interpersonal way of coping by examining the benefits of coping on distress depending on gender socialization in a Spanish male-dominated organizational setting.

3.1 Women and Men Cope in Different Ways

Descriptive statistics and preliminary data analyses show that women use social support coping more frequently than men. This result is consistent with the results obtained in previous studies (Ptacek et al., 1994; Torkelson & Muhonen, 2003). Nevertheless, social support is not the only way women cope: results show that direct action is more frequently used than social support by both gender groups. Moreover, there were no differences between men and women in the use of direct action coping. This result supports those obtained by other studies that have not found gender differences when variables such as occupation, type of organization, and position are controlled (Korabik & Van Kampen, 1995). Therefore, women can be as resolute as men, but, in addition, they use social support more frequently.

3.2 Moderating Effect of Gender

Gender moderates the effect of coping on psychological distress and psychosomatic complaints. It was expected that social support coping would have a more beneficial influence for women than for men (Hypotheses 1 and 2) and that direct action coping would show a more beneficial influence for men than for women (Hypothesis 3 and 4). Our results confirm these hypotheses: social support coping efforts were only profitable for women in relation to psychosomatic complaints (see also Fiksenbaum & Greenglass, 2000; Cronkite & Moos, 1984), and they were harmful for men in both

distress components (see also Christie & Shultz, 1998). On the other hand, although direct action coping was beneficial for women, but only in relation to psychological distress, it was more beneficial for men in both distress responses. These latter results agree with the socialization idea of the match between the gender role of coping and the gender of the *coper*, but they had not been tested before. Nevertheless, it is necessary to keep in mind that the cross-sectional nature of this study does not allow us to draw a definitive conclusion about the effects of coping on distress, since distress may be influencing coping as well. More research is needed on this issue.

The fact that, in the case of women, the use of direct action coping is not related to psychosomatic complaints and predicts low psychological distress to a lesser degree than in men, could suggest that women's problem solving efforts may not be viewed as positively in organizations as men's are. Women have to cope with organizational stressors that are introduced into a male organizational climate, structure, and culture that reflects societal norms dominated by male values (Corcoran-Nates & Roberts, 1995). At the same time, women constitute a minority group that triggers stereotypical ways to process their behaviors. In this way, the organization may be influenced by negative performance expectations based on female stereotypes (Heilman, 1995; Korabik, 1997). Direct action coping used by women to manage sources of pressure may not lead to the same results because stressors are part of a male-dominated organizational setting. The change in the stressor not only depends on the actions of the individual, but also on a response of the environment to those actions (Fielden & Cooper, 2002). In this case, the male-dominated environment may respond to women's coping styles in a negative way that is influenced by social categorization processes, such as stereotypes. It would be interesting to investigate this effect in environments not dominated by men, with organizational cultures less related to male values.

Another explanation for the stronger negative relationship between direct action coping and distress in men is that men are “trained” and socialized in the use of direct action coping, which agrees with the prescriptions of the masculine gender role that imply a mandate for achievement through goal-directed performance (Greenglass, 1995). Women can try to use this coping, but they are not as effective as men, because women’s socialization has little to do with this action-directed behavior. In any case, it is possible that if new generations are socialized in more neutral ways, this effect could disappear in studies carried out in the next few decades, or in other cultures with different gender socialization.

The same reasoning could be used to explain why social support coping does not benefit men. Women are more effective in the interpersonal arena, whereas social support may contradict men’s gender role. Prohibitions of emotional expressions, in conjunction with rules involving aggression, power, and control, do not facilitate a wider range of coping behaviors (Greenglass & Noguchi, 1996). The higher levels of psychological distress and psychosomatic complaints in the high social support coping male group may be due to the psychological discomfort felt when using a behavior not allowed by their gender role.

It is noteworthy that the present study carried out in Spain presents similar results to those carried out in the USA: beneficial effects of social support for women (Perrewé & Carlson, 2002) and harmful ones for men (Christie & Shultz, 1998). The possible differences between women and men are explained from the specific cultural, geographical, and socio-historic context in which the research is developed (in this case financial institutions in Spain). The data presented in this study can be generalized to these two different countries in similar organizational sectors. Although Spain and the USA show relatively different cultural values related to achievement and

assertiveness and concern with uncertainty about the future (Hofstede, 1984, 2005), they share the same western cultural context. Studies carried out in more differentiated cultures, like eastern ones, are necessary in order to examine the scope of these results.

The uniqueness of this study rests not only on the cultural approach. In addition, new findings have been added to existing knowledge pointing out the moderating role of gender in the efficacy of direct action coping. These results strengthen the idea of the fit between gender socialization and the efficacy of coping efforts, consistently reported on in the social support literature. This idea has been extended and verified in relation to the direct action dimension of coping. Furthermore, these results have been found in a cultural context with somewhat different features from those of the country where previous studies providing evidence on this issue were carried out.

3.3 Limitations

Some limitations of the present study should be addressed. The main one is the cross-sectional design of the study in which no causal relationship between variables can be inferred. Therefore, the relationships found in this study should be corroborated with longitudinal studies that are able to indicate the direction of effects.

The low response rate (25.6%) is another limitation of the study; however this sample is similar in its main demographic features to the population of workers in the financial sector (INE, 2004). In addition, the use of questionnaires leads to common method biases. Nevertheless, although main effects can be affected by the method variance error, the interactive effects cannot easily be attributed to effects of the method (Rodríguez et al., 2001). Another issue regarding the use of self-report instruments when measuring coping is related to the fact that self-report methods designed to

measure coping behaviors actually measure coping behavior perceptions and not real behavioral responses (Jackson, 2000). Therefore, in future research these kinds of variables should be assessed with more objective methods. Likewise, the level of analysis in this study has been limited to the individual. Länsisalmi, Peiró, and Kimikavi (2000) suggest that “stress experiences and coping strategies have collective qualities that are determined by the organizational and the larger societal culture” (pp.549; see also Peiró, 2001). Therefore, for a socially determined topic, such as gender, it is important to design studies that take into account the context of the organization, the work unit and the collective aspects of the stress process.

3.4 Theoretical and Practical Implications

This study has shown that gender is not just a control variable; instead, it is an important factor to consider because it involves beliefs and implicit theories about what it means to be “a woman” and “a man” in a specific society. On the other hand, this study suggests that specific measures of coping are more accurate than general ones. Because the specific measure of social support was used, rather than a global measure of palliative coping, we have been able to identify the positive value of this “female oriented” way of coping. This leads to another important implication, which has been highlighted by Positive Psychology: further studies should focus on the positive aspects of the psychological functioning, instead of dealing with the maladaptive and negative aspects (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

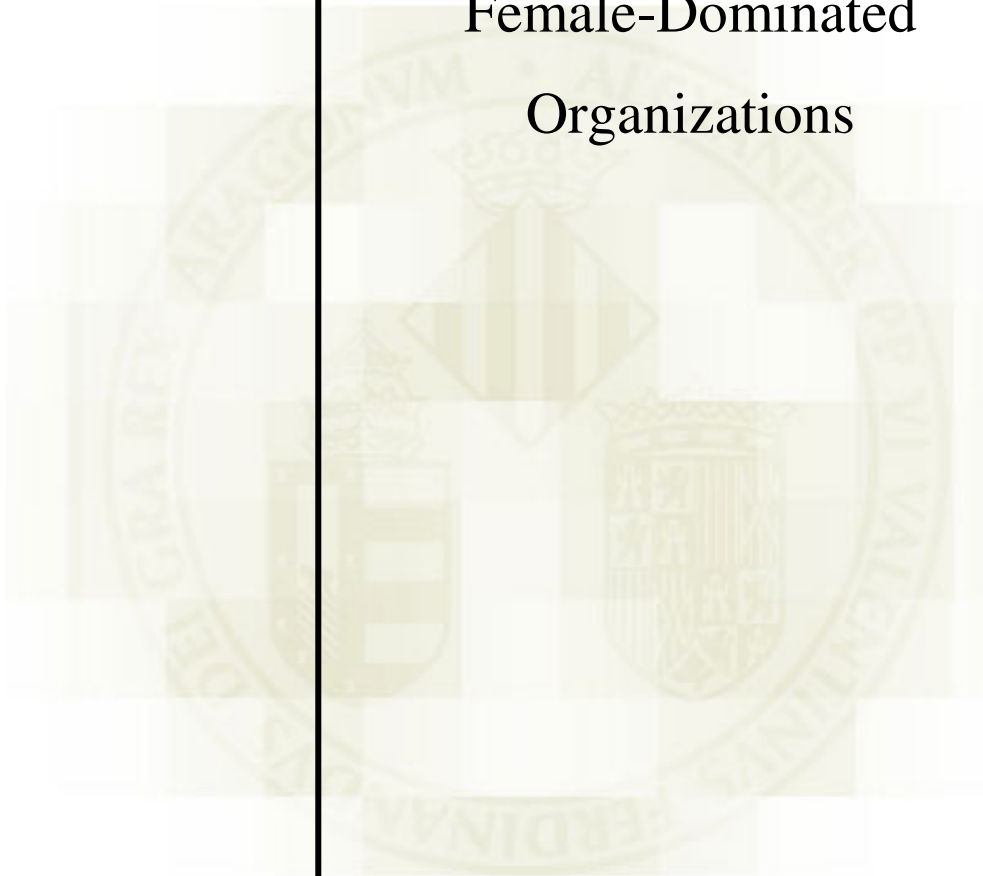
This study also points out some practical implications. The gender of the participants should be taken into account, in order to empower training, by focusing on the positive capabilities developed by the gender roles and, at the same time, by developing the aspects of coping that are limited by those gender roles. At the organizational level, the organizational culture should

develop positive attitudes towards female characteristics. Nevertheless, without a change in gender socialization patterns, it is likely that these organizational measures would be difficult to implement. In the long run, it would be positive to revise some gender related socialization practices from the point of view of their adaptive functions in the present society.



CAPÍTULO IV

Coping and Gender in Female-Dominated Organizations



1. INTRODUCTION

Occupational stress is a relevant phenomenon in organizations. It is related to health problems and it produces associated costs (Sonnentag & Frese, 2003). The profuse literature on coping with work stress reflects the critical role of this concept in workers' wellbeing. Adopting a gender perspective in the study of coping is an important strategy on work stress research (Nelson & Burke, 2002) because it makes possible the development of interventions designed to overcome the gender-specific deficits on coping efforts. For instance, given that, in stress literature, the way women cope has been associated with non adaptive strategies such as emotional-focused coping and therefore it has been viewed as deficient (Long & Cox, 2000), it is important to tackle the interpersonal facets of coping in order to appreciate the benefits and limitations of female-oriented coping.

1.1. Coping

Coping literature is profuse and diverse typologies and taxonomies related to this construct have been created. However, coping strategies can be classified in two simple groups: direct action coping (or problem-focused, control, active) and palliative coping (or emotion-focused, passive, avoidance). This simple categorization has been proved useful for investigating the role and effects of coping on stress: in general, direct action coping is found to be positively related to well-being (e.g. Hobfoll, Dunahoo, Ben-Porath, & Monnier, 1994; Grossi, 1999), whereas palliative coping presents less consistent results with regard to the direction of its relationship with well-being (e.g. Parkes, 1990; Grossi, 1999; Day & Livingstone, 2001). The inconsistency of results may be due to the heterogeneous strategies included in the palliative category (Folkman & Moskowitz, 2004). For example, social support coping can be isolated from the palliative forms of

coping to become an important and positive strategy to deal with work stress (Greenglass, Fiksenbaum, & Burke, 1996; Torkelson & Muhonen, 2004) because it makes emotional, and practical/ informational resources available (Greenglass, 1995).

The benefits of social support, in conjunction with its interpersonal orientation, make social support strategies a key phenomenon in the study of coping from a gender perspective. As a result, the present study is focused on direct action and social support as two different types of coping.

1.2 Coping from a gender perspective

Stress literature shows differences between men and women in the use of coping. Women receive (Ashton & Fuehrer, 1993), and request more support than men (Day & Livingstone, 2003; Ptacek, Smith, & Dodge, 1994), and their strategies are more influenced by social context and interpersonal relationships (Krajewski & Goffin, 2005; Torkelson & Muhonen, 2003). With regard to direct action coping, empirical research has demonstrated that if status, power and the type of job held by women and men are controlled for, few gender differences are found (Korabik & Van Kampen, 1995). However, rather than the differences in the use, the interesting aspect of gender and coping is its interaction: “different strategies may be more or less effective for men and women” (Lengua & Stormshak, 2000, p.792). In western cultures, there are specific behaviors or attitudes associated with each gender that shape gender roles of women and men through socialization processes. Masculinity implies technical competence, competitiveness, aggressiveness, and rationality. Femininity is related to emotionality, nurturance, passivity, and relationships (Nelson & Burke, 2002). Accordingly, the masculine gender role matches direct action coping, and the feminine gender role fits social support coping. The effectiveness of the coping strategy may depend on this match:

the tendency of each person to cope with strategies that are in accordance with his or her socialized gender role may lead to their proficient use. This way the gender-related coping strategies become more adaptive than other available strategies.

In organizational settings, some empirical studies have supported the socialization idea. Female teachers make more effective use of their social support network to cope with stress and strain (Greenglass, Burke, & Konarski, 1998) and when social support is high, female employees of different organizations (real state, insurance and department of revenue) report greater work and family satisfaction, and less family interference with work, than their male counterparts (Perrewé and Carlson, 2002). In addition, Van Emmerik (2002) found that, among academic staff, the social support received from the department reduced exhaustion, especially in females. On the other hand, Christie and Shultz (1998) found that control coping and informational support were positive predictors of job satisfaction in a male sample of working students, whereas no significant effects were found in the female sample. Further, emotional social support was a positive predictor of job strain only for men. This latter finding suggests that the use of coping styles that are not matched with the gender role may even be harmful.

Actually, the third chapter of the present dissertation describes the study 1, where the results confirmed the previous findings: social support coping was related to less distress in the case of women, and higher degree of distress on men. On the other hand, direct action coping was more beneficial for men than for women. However, in the study 1 the design was cross-sectional and the participants worked in a male-dominated sector. We have already suggested investigating these effects in environments not dominated by men, with organizational cultures less related to male values, because the male-dominated environment may respond to women's coping styles in a

negative way that is influenced by social categorization processes, such as stereotypes.

The present study has been designed to, first, prove the encountered relationships in a longitudinal design, and second, validate the previous results in a different sample from a female-dominated occupation (school teachers) within the same culture (Spain). In addition, the distress variable examined in the present study is a specific one: burnout. As it will be explained, burnout is one of the main studied variables in teachers' stress.

1.3 The cultural issue in the gender perspective

Most part of the reviewed studies has been carried out in the context of western cultures: the USA (Christie and Shultz, 1998; Perrewé and Carlson, 2002), Canada (Greenglass, Burke, & Konarski, 1998) and The Netherlands (Van Emmerik, 2002). Our previous study, with Spanish workers of financial companies, confirmed that the Spanish culture did not make a difference in the pattern of results obtained in western cultural contexts. This verification is important, given that “the concept of gender consists of the ways men and women are defined through cultural processes” (Nelson & Burke, 2002, p.3). However, the study of work stress from a gender perspective not only must take into account the culture of the country where the research is conducted but also the organizational culture. For that reason, the current study was designed to test if the relationships found with a sample contextualized in a male-dominated sector (employees of financial companies), can be replicated in a female-dominated sector (teachers of primary and secondary schools).

1.4 Teaching, work stress and gender

In Spain, teaching is a female-dominated human service occupation: women represent the 60-65% of the workforce employed in the education sector (INE, 1994-2004). Teachers are exposed to specific stressful events, such as excessive demands from society, conflicts with parents and students, problems with available resources and administrative constrictions (Domènech, 1995; Seisdedos, 1996). When teachers feel that they can no longer work with their students at the same level as they did in earlier stages of their careers, they show exhaustion symptoms; become cynical and develop callous and negative attitudes toward the recipients of their work; they also feel diminished personal accomplishment when they realize they can no longer fulfill their responsibilities (Byrne, 1999): in sum, they experience burnout.

Empirical research on teachers and coping with burnout show that direct-action coping or control-oriented strategies are related to lower levels of teachers' burnout (Leiter, 1990, 1991; Sears, Urizar, & Evans, 2000; Konert, 1998; Burke & Greenglass, 1995), and it has been also found in Spanish secondary school teachers (Quevedo-Aguado et al., 1999). However, there are studies that have not found significant relationships between direct action coping and burnout (Mearns & Cain, 2003; Pomaki & Anagnostopoulou, 2003). With regard to social support coping, it has been found to be negatively related to teachers' burnout in several studies (Greenglass, Burke, & Konarski, 1997, 1998; Belcastro, Gold, & Grant, 1982; Schwab, 1983; Griffith, Steptoe, & Cropley, 1999; Russell, Altmaier, & Van Velzen, 1987; Talmor, Reiter, & Feigin, 2005; Weng, 2005). This result has been also found in Spain (Manassero et al., 2000) and in eastern countries such as China (Fan & Yan, 2004) and Japan (Tamura & Ishikuma, 2001). Nevertheless, other studies have not found evidence for the relationship

between social support and burnout (Burke & Greenglass, 1993; Cecil & Forman, 1990)

With regard to gender and teacher's stress and burnout, there are empirical studies that have found that males report being more stressed than female teachers (Long & Gessaroli, 1990) and that female teachers are less likely to experience burnout than male teachers (Farwell, 1999). However, the only consistent result on gender differences is the higher cynicism among men (Byrne, 1999). This significant difference may be related to the gender roles socialization we described earlier: callous and cynical behaviours may be more difficult for women to develop, and less difficult for men, because women are expected to be concerned about others needs and care about relationships. On the other hand, some prescriptions of the masculine gender role (aggressiveness and prohibition of emotional expressions) facilitate the development of cynical behaviours towards others.

In its turn, there are differences in coping as well. Skues and Kirkby (1995) found that the coping strategy of seeking social support discriminated between male and female secondary teachers and administrators. Greenglass, Burke and Ondrack (1990) found that female school personnel were better in the use of coping strategies to reduce burnout than males. Finally, in a study of elementary school teachers, females perceived problem solving as a more effective way of coping whereas males reported that avoidance was more effective for them (Long & Gessaroli, 1990), however the relationship between coping and reported distress was not tested.

1.5 Female-dominated occupation

Thus, the reviewed literature gives a hint about a moderating role of gender in the relationship between coping and burnout in teachers, suggesting a better functioning of female teachers coping. This evidence supports the

above commented need of investigating the moderating effect of gender on coping in organizational environments not dominated by men, such as schools.

Given that teaching is a female-dominated occupation, and that men comprise the minority group in that context, it can be expected that being a member of a gender minority implies a poorer well-being: “any token, male or female, is subject to a distinct set of negative experiences” (Kanter, 1977). In fact, it has been found that men who work in female-dominated occupations (teachers, nurses, flight-attendants, etc.) experience tension and contradictions fruit of a perceived spoiled masculinity (Allan, 1993; Evans & Frank, 2003; Lupton, 2000; Simpson, 2004). However, on the other hand, it has also been reported that men in female-dominated occupations have good levels of job satisfaction because they have more opportunities for promotion (Tolbert, Graham & Andrews, 1999), and instead of facing a glass ceiling they ride a glass escalator (Cognard-Black, 2004; Williams, 1995). They also reframe the job and develop several strategies to do masculinity in the work in a way that, rather than disturbing the gender order, they reproduce masculine status structures (Henson & Krasas Rogers, 2001).

1.6 Longitudinal studies on coping with work stress

Longitudinal studies on coping with work stress are not numerous and their results are not consistent. Some of them have proved lagged main effects of direct action coping on strain measures after 4 months (Snow, Swan, Raghavan, Connell & Klein, 2003) and others have not found them in lags of 6 (Schonfeld, 2001) and 9 months (Nelson, 1990). In addition, there are studies with significant direct action lagged main effects that have failed on finding interactive coping-stressors effects over 12 months (Ingledeu, Hardy & Cooper, 1997), and studies with significant interactive effects and non-

significant main effects of direct action coping over 18 months (Koeske, Kirk & Koeske, 1993). With regard to social support coping, the situation is similar: some authors have found only lagged main effects of social support coping over 4 (Snow et al., 2003) and 6 months (Schonfeld, 2001), others have not found any main effect but buffering effects of social support after 1 year (Dormann & Zapf, 1999), others have tested and found lagged buffering effects in time lags of 9 months (Roy & Steptoe, 1994) and 16 months lags (Frese, 1999) and finally, one study has found both main and interactive lagged effects of social support after 12 months (Ingledeu et al., 1997) .

The lack of consistency on the longitudinal results pattern may be due to the use of lagged effects longitudinal models. Lagged effects imply effects of coping (T1) on strain (T2) when controlling for previous strain (T1). Given that occupational stress researchers have not yet developed a good understanding of the role of time in the stress process (Frese & Zapf, 1988; Jex, Bliese, Buzzell & Primeau, 2001), the inconsistent results with regard to lagged effects may reflect the ambiguity of the assumption that coping strategies used at one point in time may predict future reports of well-being. The problem of specifying the appropriate lag structure is a difficult issue in panel analysis (Finkel, 1995) and should be guided by theoretical grounds and empirical evidence. Sonnentag and Frese's (2003) review of longitudinal studies on work stress conclude that "individuals develop distress reactions to stressful situations rather quickly; this implies that having experienced stressful work situations in the past may have little effect on one's psychological well-being unless the stressful situation continues into the present" (p. 461). In the same vein, it is reasonable to think that coping efforts have synchronous rather than lagged effects: the causal lag for coping to influence strain may be shorter than the time passed between measurement waves such as 6, 9, 12 or 18 months. If the theoretical lag length for the effect of an independent variable to be felt on the dependent variable is much shorter

than the length between waves, a synchronous or concurrent effect model would be more suitable (Finkel, 1995).

In a study of coping strategies and stressors as predictors of distress following an organizational consolidation process (Begley, 1998), not only lagged effects were tested, but also concurrent effects of several coping strategies. The author found significant concurrent effects of certain coping strategies (positive reinterpretation and alcohol and drugs), but not lagged effects. Thus, the study of concurrent effects on two-wave panel designs seems to be an appropriate approach for testing the interaction of coping and gender in the prediction of the core dimensions of burnout.

1.7 The present study

The present study has been designed to examine the concurrent effects of coping on burnout depending on gender socialization in Spain, in a female-dominated organizational context: teachers of primary and secondary schools. Therefore, sample B was used in this study (see chapter II).

The culturally unique sample and the longitudinal design aim to overcome some limitations on teachers' burnout research: the abundance of cross-sectional designs and the focus of these studies on English-speaking developed countries (Tang, Schwarzer, Schmitz, 2001). In this study we focus our attention on teachers' exhaustion and cynicism symptoms as the core dimensions of burnout (for a review see Büssing & Glasser, 2000). With regard to the control variables, the confounding effect of marital status has been controlled for, as work stress and distress have been related to this demographic characteristic (Rodríguez, Bravo, Peiró, & Schaufeli, 2001). In addition, organizational status is also considered as a control variable (Colwill, 1995) because in low status positions, in which women are more numerous, the person is often confronted with emotion-oriented demands with

few opportunities to develop direct action coping (Hobfoll et al., 1994). Finally, given that work stressors influence the degree of burnout experienced (Golembiewski & Munzenrider, 1988; Greenglass & Burke, 1988; Greenglass, Burke & Konarski, 1998; Maslach, 1982; Shirom, 1989), we include the variable “teaching stressors” as a predictor in the analyses.

The aim of the present study is to test the general hypothesis of the match between the socialized gender role of coping and the gender of the *coper*, expecting interactive effects between coping and gender in the prediction of cynicism and exhaustion, in a two-wave panel design. On the basis of the reviewed literature and with the objective of proving the encountered relationships in the previous chapter of the present dissertation, we propose the following hypotheses:

H1: Direct action coping will have a stronger negative concurrent effect for men than for women in cynicism. (Gender x Direct action).

H2: Social support coping will have a stronger negative concurrent effect for women than for men in cynicism. (Gender x Social support).

H3: Direct action coping will have a stronger negative concurrent effect for men than for women in exhaustion. (Gender x Direct action).

H4: Social support coping will have a stronger negative concurrent effect for women than for men in exhaustion. (Gender x Social support).

2. RESULTS

2.1 Descriptive statistics and Intercorrelations

Table 1. Descriptive Statistics and Intercorrelations.

| Variable | Mean | Mean | Mean | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | (SD) | (SD) | (SD) | | | | | | | | | |
| | Total | Men | Wom. | | | | | | | | | |
| 1 Marital Status | - | - | - | | | | | | | | | |
| 2 Org. status | - | - | - | .12 | | | | | | | | |
| 3 Gender | - | - | - | .19 | .32 | | | | | | | |
| 4 Exhaustion T1* | 2.61 (1.37) | 2.43 (1.40) | 2.73 (1.34) | -.01 | -.03 | -.11 | | | | | | |
| 5 Exhaustion T2* | 2.57 (1.39) | 2.35 (1.41) | 2.72 (1.36) | .01 | -.08 | -.13 | .71 | | | | | |
| 6 Cynicism T1** | 1.75 (1.25) | 2.09 (1.41) | 1.53 (1.09) | -.03 | .02 | .22 | .47 | .40 | | | | |
| 7 Cynicism T2** | 1.85 (1.29) | 2.08 (1.44) | 1.71 (1.16) | -.01 | -.08 | .14 | .43 | .58 | .67 | | | |
| 8 T. Stressors T2 | 3.70 (.94) | 3.56 (.87) | 3.79 (.98) | -.05 | -.16 | -.12 | .32 | .35 | .20 | .30 | | |
| 9 D. Action T2 | 4.48 (.70) | 4.45 (.74) | 4.50 (.67) | .00 | .05 | -.03 | -.22 | -.25 | -.20 | -.27 | -.09 | |
| 10 S. Suppor T2** | 4.00 (.80) | 3.76 (.81) | 4.15 (.76) | .00 | .00 | -.24 | .02 | -.01 | -.10 | -.13 | .09 | .43 |

Note. All correlations above .09 are significant ($p < .05$, two-tailed).

For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.

For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

* $p < .01$ ** $p < .001$ Significant differences by gender tested by one-way ANCOVAs (covariate: organizational status).

Correlations and descriptive statistics are presented in table 1. Gender correlated significantly with all the studied variables. For example, being a female teacher was associated with higher rates of teaching stressors, exhaustion and coping strategies. Being a male teacher was related positively to being married, holding the headteacher position and reporting higher scores of cynicism. Organizational status was negatively correlated with teaching

stressors. In fact, the ANCOVA analysis (factor: gender; covariate: organizational status) pointed out an effect of organizational status on this variable, rather than a gender effect. High correlations between the core burnout dimensions were observed. Teaching stressors in time 2 were positively correlated to the core of burnout dimensions in time 1 and time 2. Only cynicism scores were correlated to social support coping, whereas direct action coping correlated negatively with both dimensions of burnout. Coping strategies were highly correlated between them, but their correlations with teaching stressors were very low. The ANCOVA analyses showed significant gender effects on mean scores with the exception of teaching stressors and direct action coping.

2.2 Hypotheses testing

As described in chapter II, random coefficient models were used to test the hypotheses. The results of the random coefficient models are presented in table 2. The first part of the table shows the results for the random coefficient model predicting Cynicism in time 2. Cynicism in time 1 predicted positively the cynicism reports in time 2. Organizational status predicted negatively the reports of cynicism, pointing out that high organizational status is associated with lower levels of cynicism. The variable ‘teaching stressors’ was a significant and positive predictor of cynicism, whereas the direct effects of the different coping strategies were not significant. The hypotheses 1 and 2 were tested by the 2 two-way interactions, which were both statistically significant.

Table 2. Summary of Random Coefficient Modeling Analysis.

| | Cynicism (48% explained variance) | | | | Exhaustion (52% explained variance) | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|--------|------------|--|-------|--------|------------|
| | PE | SE | t(436) | p value | PE | SE | t(436) | p value |
| (Intercept) | 1.828 | 0.085 | 21.531 | 0.000 | 2.593 | 0.089 | 29.048 | 0.000 |
| Criterion variable T1 | 0.612 | 0.034 | 18.163 | 0.000 | 0.641 | 0.032 | 19.805 | 0.000 |
| Marital status | 0.048 | 0.094 | 0.509 | 0.611 | 0.086 | 0.098 | 0.879 | 0.380 |
| Org. status | -0.241 | 0.102 | -2.351 | 0.019 | -0.071 | 0.107 | -0.661 | 0.509 |
| Gender | 0.119 | 0.090 | 1.306 | 0.192 | -0.125 | 0.093 | -1.347 | 0.179 |
| T. Stressors T2 | 0.216 | 0.043 | 5.005 | 0.000 | 0.202 | 0.046 | 4.357 | 0.000 |
| Direct Action T2 | -0.101 | 0.082 | -1.231 | 0.219 | -0.061 | 0.087 | -0.708 | 0.479 |
| Social Support T2 | -0.126 | 0.073 | -1.715 | 0.087 | -0.113 | 0.077 | -1.476 | 0.141 |
| Gender * Direct Action T2 | -0.330 | 0.124 | -2.655 | 0.008 | -0.306 | 0.129 | -2.361 | 0.019 |
| Gender * Social Support T2 | 0.191 | 0.112 | 1.696 | 0.091 | 0.236 | 0.118 | 2.005 | 0.046 |

Note: PE. parameter estimate. SE. standard error.

For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.

For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

Gender moderates the relationship between direct action coping and cynicism ($p \leq 0.01$), and the plot of the interaction (see figure 1) supported hypothesis 1: in the case of men, high direct action coping was related to lower cynicism scores (significance of the slope $t = -4.84$, $p \leq 0.001$), however direct action coping did not increase or decrease women cynicism reports, the female slope was flat (significance of the slope $t = -1.20$, $p \leq 0.25$).

Figure 1. Interaction effect gender X direct action coping in the prediction of cynicism.

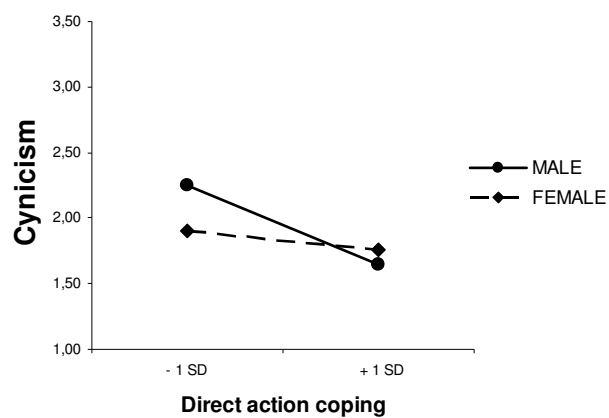
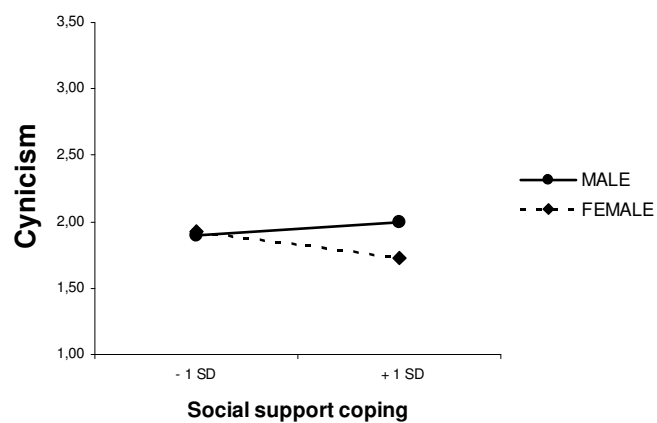
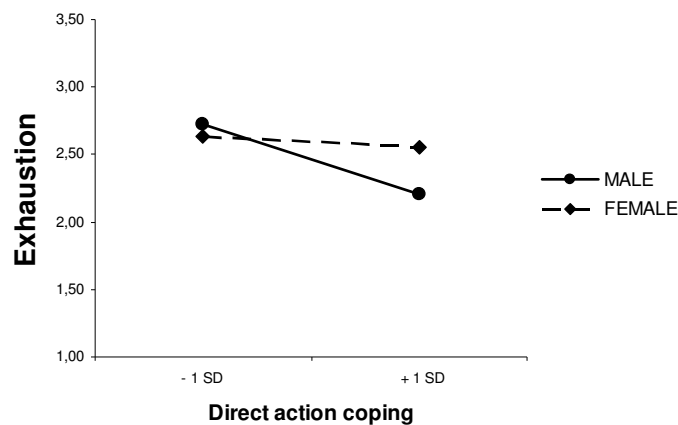


Figure 2. Interaction effect gender X social support coping in the prediction of cynicism.



Furthermore, gender moderates the social support-cynicism relationship ($p \leq 0.10$; several researchers, McClelland & Judd (1993) and Stone (1986), suggest a 0.10 limit level of p in interaction terms, in order to protect the test from the probability of committing a Type II error when moderating analyses are performed (Sonnentag & Frese, 2003)). This interaction was plotted (see figure 2) and supported hypothesis 2: in the case of women, high social support coping decreased cynicism reports (significance of the slope $t = -1.78$, $p \leq 0.05$), however, in the case of men, the slope was not significant ($t = 0.73$, $p \leq 0.25$) indicating no effect of social support coping on cynicism.

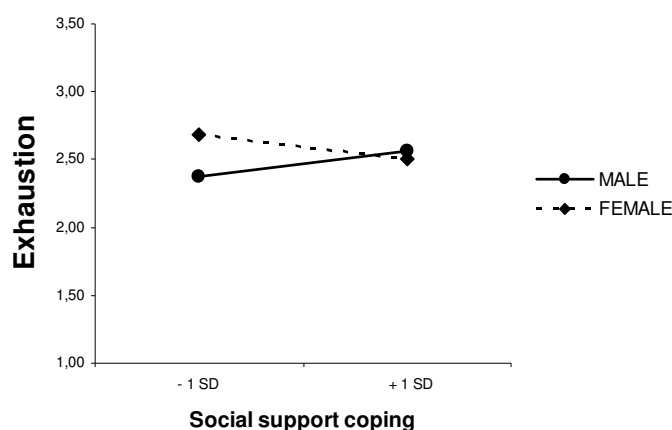
Figure 3. Interaction effect gender X direct action coping in the prediction of exhaustion.



The second part of the table 2 shows the results of the random coefficient model predicting exhaustion. There are only two direct effects which predict exhaustion in time 2: exhaustion in time 1 and teaching stressors. The 2 two-way interactions of gender and coping were both

statistically significant ($p \leq 0.05$). Figure 3 shows the form of the direct action coping and gender interaction and supports hypothesis 3: high direct action coping was related to lower exhaustion scores (significance of the slope $t = -0.49$, $p \leq 0.001$) only in the case of men, the female slope was flat (significance of the slope $t = -0.68$, $p \leq 0.25$) and did not increase or decrease women exhaustion scores.

Figure 4. Interaction effect gender X social support coping in the prediction of exhaustion.



Finally, when the social support coping and gender interaction in the prediction of exhaustion was plotted (see figure 4), the form of the interaction suggested support for hypothesis 4: the female slope indicated a negative association between social support coping and exhaustion, and the male slope pointed out a positive relationship between them. However, the test of significance of the individual slopes resulted on non-significant t values ($p \leq 0.10$), thus hypothesis 4 was not supported by the data.

3. DISCUSSION

The purpose of the present study was to examine gender as a moderator of coping-burnout relations in a longitudinal concurrent model in a sample of Spanish teachers. It was designed to validate, in a female-dominated context, the previous findings obtained with participants inserted in a male-dominated sector (financial organizations). In the male-dominated sector social support coping was related to less distress in the case of women, and higher degree of distress on men; whereas the direct action coping-distress negative association was stronger in men than in women. Another important feature of the present study is the longitudinal design that helps to overcome an important limitation of previous studies: the cross-sectional design in which no causal relationship between variables can be inferred.

Two random coefficients models were run to test the stated hypotheses, one for each dimension of the core of burnout. First, the results show that higher organizational status predicted less cynicism but it is not related to exhaustion. Thus, headteachers develop lower degrees of cynicism than teachers, but they do not report different degrees of exhaustion. This may be due to the nature of their jobs, less directly related to students and therefore less prone to develop callous behaviours. The differential effect of organizational status on the two dimensions of burnout supports the need of examining burnout in its two dimensions separately, rather than the construct as a whole. Secondly, teaching stressors predicted positively and significantly the scores on both dimensions, this result agrees with previous research on stress and burnout (Golembiewski & Munzenrider, 1988; Greenglass & Burke, 1988; Maslach, 1982; Shirom, 1989, Greenglass, Burke & Konarski, 1998; Peiró, Gonzalez-Roma, Tordera & Mañas, 2001). Third, neither the concurrent main effect of direct action coping, nor the concurrent main effect of social support coping, were significant in any of the two models. The lack

of direct effects on burnout dimensions in cross-sectional studies has been reported in the literature in relation to direct action coping (Mearns & Cain, 2003; Pomaki & Anagnostopoulou, 2003) and social support (Burke & Greenglass, 1993; Cecil & Forman, 1990). With regard to longitudinal studies, lagged direct effects of coping have not been found either (Dormann & Zapf, 1999; Koeske, Kirk & Koeske, 1993; Nelson, 1990; Schonfeld, 2001). However, and in accordance with the stated hypotheses, interactive effects of gender and coping predicted significantly cynicism and exhaustion: direct action coping decreased cynicism and exhaustion only for men; social support coping decreased cynicism only for women.

The main results of the present study go in the same direction as the previous findings obtained in male-dominated organizations and support the hypothesis of the match between the gender role of coping and the gender of the *coper*. This hypothesis has been now replicated in a different organizational context, a female-dominated one. In fact, in the current study, the results are more extreme: the not-matching coping is not beneficial at all for the subjects of the gender that mismatch the coping strategy. The reviewed literature suggested that in teaching, as a female-dominated occupation, women would show a better functioning of overall coping, not only related to social support coping; however, the female-dominated context does not seem to influence the effectiveness of the coping strategies used by each gender. Actually, taking into account, for instance, the organizational status distribution where more men than women are headteachers, it can be suggested that the fact that an occupation is female-dominated does not mean that the organization culture is feminine.

Therefore, the results of the current and previous studies suggest that it is the gender role socialization the process that shapes the way coping strategies function and are effective for women and men. Descriptive results

show that men and women use both types of coping, but the beneficial effects of coping on burnout depend on the gender of the *copier*. The different experiences of men and women through their lives prepare them to cope successfully with stressful events in different ways. Gender role socialization, along with other forms of socialization, is an important way to influence values and behaviors since childhood. Western men's socialized experiences are related to the values of masculinity: avoid feminine features; be powerful and competitive; hide emotions; take risks and face danger (Burke, 2002). This socialized masculine gender role is in agreement with direct action coping efforts that deal with the problem directly, and it is against social support coping because it implies showing weakness, and therefore the use of this type of coping can generate discomfort. On the other hand, western women's socialized experiences are related to nurturance behaviors, expression of emotions, and maintenance of social relationships (Nelson & Burke, 2002). Thus, social support coping is the trained behavior of women in order to cope with stressors, whereas direct action coping, although highly used, it is not mastered by women. Effective type of coping for each gender is the one the members of such a gender are socialized for.

3.1 Other results

Preliminary correlation and ANCOVA analyses show that gender is significantly associated with most of the studied variables. Being a man is associated with the organizational status of headteacher, and cynicism. The first relationship agrees with the literature on masculinity in non traditional careers that finds that tokenism has a positive effect on men careers development (Tolbert et al., 1999; Williams, 1995). The second association, higher reports of cynicism among male teachers, is a consistent result in the literature (Byrne, 1999). On the other hand, the association between being female and reporting higher scores of exhaustion is not a consistent result but

some empirical studies report it (Byrne, 1991; Maslach & Jackson, 1981). Women report a higher use of social support than male teachers. These results support the literature on coping differences which finds that women use social support more than men (Ashton & Fuehrer, 1993; Day & Livingstone, 2003; Ptacek et al., 1994), but women do not use less direct action coping than men when structural variables are controlled for (Korabik & Van Kampen, 1995) although direct action coping appears to be less effective for them.

3.2 Limitations

The main limitation of this study is the use of questionnaires. First, it can lead to common method biases. Nevertheless, although main effects can be biased by the method variance error, interactive effects are not a result of this bias (Rodríguez et al., 2001). Moreover the longitudinal design can reduce the common method variance. Second, it has been suggested that coping self-report methods measure coping behavior perceptions and not real behavioral responses (Jackson, 2000). For that reason, it is necessary that future research assess coping with objective methods such as observation or diary reports.

It is important to remind that the average level of cynicism and exhaustion reported by the participants is low. According to their responses, most of these teachers do not experience hampering levels of burnout, thus the relationships encountered in this study are constrained by this range-restriction condition. On the other hand, even then, significant interactive effects are found. This suggests that, in future research with burnout samples the interactive effect of gender and coping may be even stronger.

It is important to note that gender means a dynamic interplay of multiple, transactional forces that shape gendered behavior (Broderick & Korteland, 2002). Consequently gender differences are explained from the

specific cultural, geographical and socio-historic context in which this research is developed. Given that coping is determined by context, and gender is a context variable, this study is focused on the specificity of the occupation, a female-dominated one, testing the results of a previous study in a male-dominated sector. However, we have neglected context in other way: “stress experiences and coping strategies have collective qualities that are determined by the organizational and the larger societal culture” (Länsisalmi, Peiró and Kivimaki, 2000, pp.549; see also Peiró, 2001). Although, we have controlled for the nested nature of the data (teachers within schools) using random coefficients models, the collective properties of perceived stressors or coping efforts have not been examined. In future research on work stress from a gender perspective it is required a multilevel approach that take into account the contextual dynamic of the process.

3.3 Theoretical and practical implications

The present results have two main theoretical implications. First, direct action coping is adaptive for men, and social support coping is adaptive for women, and this interactive effect occurs in male and female dominated occupations in Spain. Therefore, the hypothesis of the coping-gender match is sustained and can be explored in other contexts, meaning cultures, countries and occupational sectors. Moreover, this effect has been verified in a concurrent longitudinal design, reflecting not only associations, but suggesting synchronous causal relationships when previous levels of burnout are controlled.

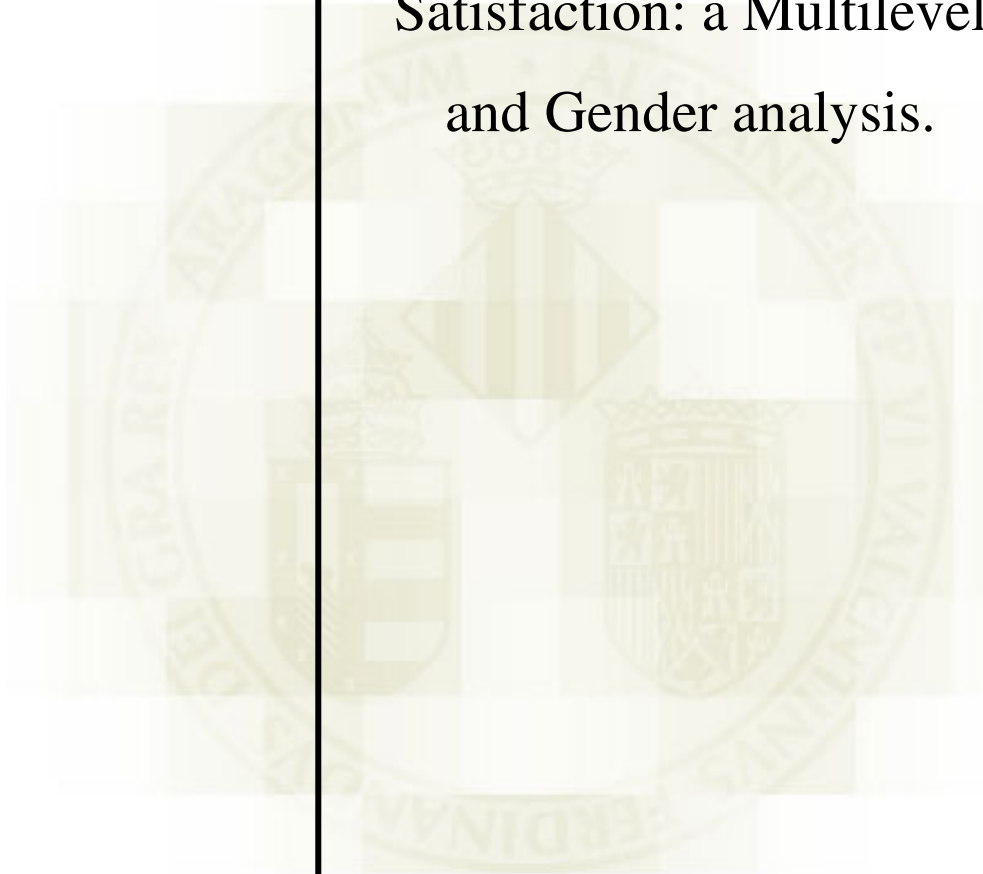
The practical implications derived from the coping-gender match hypothesis are clearly related to intervention. Women can be trained on the proper use of direct action coping: identify when a direct action strategy is appropriate and how to develop it correctly in order to be adaptive. On the

other hand, men need to know when it is time for seeking for social support and be trained on the proper use of this type of coping to make it effective. For that matter, further research on the gender-specific mechanisms of coping is needed and the contexts that promote an effective use of them. It is important that workers have as many resources as possible to cope with work stress, and overcoming the gender-specific deficits on coping is an important task to reach that goal.



CAPÍTULO V

Burnout and Job
Satisfaction: a Multilevel
and Gender analysis.



1. INTRODUCTION

“People who are experiencing burnout can have a negative impact on their colleagues, both causing greater personal conflict and by disrupting job tasks. Thus, burnout can be “contagious” and perpetuate itself through informal interactions on the job” (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, p. 406). This description shows the importance of dealing with context in our efforts to understand burnout. As individuals are nested in groups, and groups influence members’ behavior, it is critical to consider individuals within their social contexts when exploring outcomes such as performance, behavior, attitudes and health (Bliese, Jex & Halverson, 2002). Actually, a significant discovering is the fact that burned-out workers are found in units whose members are burned-out as well (Rountree, 1984; Golembiewski et al., 1986). Melchior, Bours, Schmitz, & Wittich (1997) suggest that as the environmental antecedents of burnout are common for members of the same work unit, the study of burnout at the group level may be suitable, and this can be attained through the theoretical framework of affective climate (Peiró & González-Romá, 2000). However, few studies have dealt with the context issue, only Bakker and colleagues’ research on burnout contagion has taken into account a group level perspective of the burnout phenomenon (Bakker, & Schaufeli, 2000; Bakker, Schaufeli, Sixma, & Bosveld, 2001).

This chapter approaches the issue of context from two points of view. On one hand, schools have become demanding environments where teachers are exposed and forced to deal with the same stressors. Teachers of the same school will tend to react in a similar way developing an affective climate which may influence the way they feel about their work. On the other hand, teaching, like the most part of human services occupations, is a female-dominated occupation where gender is a significant characteristic of the

context. Consequently, it is critical to take an interactive view of gender in the study of the consequences of burnout.

This research studies how work-unit burnout climate among members of the same school affects teachers' job satisfaction, and explores if gender makes any difference in this influence. Accordingly, it is formulated a cross-level direct effect model which examines the link between burnout and job satisfaction at two levels of analysis: individual and work-unit.

1.1 Burnout in the teaching profession

Burnout is a special type of prolonged occupational stress that results particularly from interpersonal demands at work (Schaufeli & Enzman, 1998, p. 8). Teaching is a human service occupation where specific stressful events, such as excessive demands from society, conflicts with parents and students, problems with available resources and administrative constrictions, may lead to the experience of burnout. When teachers feel that they can no longer work with their students at the same level as they did in earlier stages of their careers, they show exhaustion symptoms, become cynical and develop callous and negative attitudes toward the recipients of their work. They also feel diminished personal accomplishment when they realize they can no longer fulfill their responsibilities (Schwab & Iwanicki, 1982a, 1982b cited by Byrne, 1999). In this study we focus our attention on teachers' exhaustion and cynicism signs as the core dimensions of burnout.

Job satisfaction is highly related to burnout; however both constructs represent different affective work responses (Tsigilis, Koustelios & Togia, 2004), whereas job satisfaction is an attitudinal response, burnout is an emotional one (Spector, 1997). Spector (1997, p. 2) defines job satisfaction as an attitudinal variable that "is simply how people feel about their jobs. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their

jobs”. Several studies have found job satisfaction to be a source (e.g. Koustelios, 2001; Lee & Ashforth, 1993; Pines, Aronson, & Kafry, 1981; Rush, 2003) but also a consequence of burnout (e.g. Greenglass & Burke, 1990; Richardsen, Burke & Leiter, 1992; Wolpin, Burke, & Greenglass, 1991; Ybema, Smulders, & Bongers, 2003). However, inconsistent results in organizational research, like these, may be the result of neglecting the context as a level of analysis (Rousseau & Fried, 2001). In this early multilevel approach to the burnout-job satisfaction relationship, we will explore the most classical relationship: job satisfaction as a work stress outcome.

1.2 Affective burnout climate

It has been suggested that the study of burnout at the group level embraces the theoretical framework of affective climate (Peiró & González-Romá, 2000). Affective climate is composed by affective responses shared by members of a unit; hence it is a collective phenomenon on shared affects and moods (Russel & Carrol, 1999). As previously explained in chapter I, several authors have studied collective affects in work groups: George (1990, 1996) found evidence of *group affective tone*, developed through the ASA framework (Schneider, 1987) and group socialization; Bartel and Saavedra (2000) demonstrated the existence of *collective mood* based on observable behavioral expressions and the subsequent emotional comparison and mood regulation norms; Barsade and Gibson (1998) studied group emotions based on the combination of “bottom-up” and “top-down” components; finally, Kelly and Barsade (2001) proposed an “input-process-output” model of affective influences in groups, and explained the formation of shared affect by implicit and explicit processes.

Burnout at the work-unit level has been mainly studied in the theoretical framework of emotional contagion: burnout contagion has been

found among teachers (Bakker, & Schaufeli, 2000) and general practitioners (Bakker et al., 2001). It has also been studied in relation to organizational justice hotel employees (Moliner, Martinez-Tur, Peiró, Ramos, & Cropanzano, 2005) and patient satisfaction with care units' staff (Garman, Corrigan, & Morris, 2002). Given the empirical evidence of the existence of affective climates, the previous studies that have investigated burnout at the group level, and the studies that show the effect of burnout on job satisfaction, we propose that work-unit burnout climate will have emergent effects and will be related to teachers' job satisfaction.

1.3 An interactive view of gender

In Spain, teaching is a female-dominated occupation: women represent the 60-65% of the workforce employed in the education sector (INE, 1994-2004). The analysis of burnout in this cultural context of work market segregation forces to tackle it from a gender perspective. Research on gender and burnout has consistently found that men score higher on the cynicism dimension, whereas higher exhaustion scores of women is just a tendency but not reported in all the studies (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Specifically, in the teaching profession, only the higher cynicism among men is a consistent result (Byrne, 1999). This significant difference may be related to gender roles socialization: masculinity is associated with technical competence, competitiveness, aggressiveness, and rationality, whereas femininity means emotionality, nurturance, passivity and relationships (Nelson & Burke, 2002). Callous and cynical behaviours may be more difficult for women to develop because they are expected to be concerned about others needs and care about relationships.

Enough studies have shown these descriptive gender differences so, in order to go one step forward in the study of burnout from a gender

perspective, it is necessary to take an interactive view of gender (see Carlson & Mellor, 2004). It has been suggested that gender may affect patterns of burnout process (Gil-Monte & Peiró, 1999) hence, from an interactive perspective, the interest is to show under what conditions gender influences the effect of burnout on job satisfaction. In female-dominated organizations women are more interpersonal oriented (Gardiner & Tiggeman, 1999) and studies on emotional contagion show that women are more susceptible to the process of sharing affects (Lunqvist, 1995; Doherty, Orimoto, Singelis, Hatfield, & Hebb, 1995). This suggests that women should be more receptive to work-unit burnout climate, and therefore we should expect their job satisfaction to be more influenced by the burnout climate of the school.

1.4 The present study

The study of teachers' job satisfaction as a function of burnout at two levels of analysis (individual and school) implies the formulation of a cross-level direct effect model (Kozlowski & Klein, 2000) regressing an individual-level outcome on a group-level predictor (Bliese & Jex, 2002). As pointed out in the chapter II, the group-level predictor is built by following the Referent-Shift Consensus Model (Chan, 1998). Two individual measures are collected: individual burnout and psychological burnout climate. Psychological burnout climate is the transformation of the individual burnout measure in which the referent of the item is shifted from the individual ("I feel used up at the end of the workday") to the group ("My colleagues feel used up at the end of the workday"). Once within-group agreement is verified, the group level predictors are built by aggregating individual teachers' scores on the psychological burnout climate dimensions of cynicism and exhaustion, and creating the aggregated variables "work-unit cynicism climate" and "work-unit exhaustion climate" (for a review on composition models see Chan, 1998). The cross-level direct effect model will determine whether "work-unit

cynicism climate” or “work-unit exhaustion climate” explains unique variance in job satisfaction not only over and above “individual cynicism” and “individual exhaustion” but also, over and above the individual scores of the referent shift measure without being aggregated: “psychological cynicism climate” and “psychological exhaustion climate”.

It is important to notice that by using the Referent-Shift Consensus Model we don't assume isomorphism between the low level variable (psychological cynicism climate or psychological exhaustion climate) and the high level variable (work-unit cynicism climate or work-unit exhaustion climate): these two variables at different levels do not measure the same construct, although they still share the meaning related to burnout. The aggregated variable contains higher-level contextual influences that are not captured by the lower-level construct (Firebaugh, 1978). In this way, if work-unit burnout climate explains a significant amount of variance with the low level predictors in the cross-level direct effect model, it will provide evidence of a top-down process model (Kozlowski & Klein, 2000) and it will also support the idea that individual scores of burnout differ in meaning from work-unit burnout climate (Bliese et al., 2002). Although, they are equivalent to group-level analyses where all variables are modeled at the group-level, cross-level direct effect models are more convenient because one can control for individual level covariates by simultaneously modeling individual and group effects (Bliese et al. 2002). The use of cross-level models in the study of burnout climate is a significant contribution of this study in favor of the burnout literature.

The proposed model includes several significant variables related to burnout and job satisfaction. As noted above, in the teaching profession, men show higher cynicism than women (Byrne, 1999) and there is a tendency for women to score higher on exhaustion (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

For that reason, two variables: “gender” and the “unit gender proportion” (proportion of men and women in the group of participants of each school) have been included because the reported gender differences in burnout may influence the aggregated measures of work-unit burnout climate. In addition, “organizational status” (being a headteacher or a teacher) has been introduced into the analyses as a control because of the relationships found among gender, organizational status and work related behaviors (Colwill, 1995; Holm, 2001), and “marital status” has been included due to its relationship with distress (Rodríguez, Bravo, Peiró, & Schaufeli, 2001). Finally, the variable “teaching stressors” is incorporated in the model in order to account for the variance of job satisfaction explained by the demands faced by the teachers.

The effect of burnout climate on job satisfaction is not automatic; since job satisfaction is an attitudinal work response, it should take time to develop. Therefore this study examines the proposed model in the basis of lagged effects of the work-unit burnout climate in the first term of the academic year (T1), on teachers’ job satisfaction after 6-7 months, during the last term (T2). This longitudinal approach will contribute to the burnout literature by analyzing the effect of work-unit burnout climate on individuals’ job attitudes.

The purpose of this study is to examine the following hypotheses:

H1: Work-unit exhaustion climate will have emergent effects in the prediction of the change of individual teachers’ job satisfaction over time, and these effects will be significant over and above individual exhaustion and psychological exhaustion climate.

H2: Work-unit cynicism climate will have emergent effects in the prediction of the change of individual teachers’ job satisfaction over time, and

these effects will be significant over and above individual cynicism and psychological cynicism climate

H3: Work-unit exhaustion climate will affect changes of women's job satisfaction over time in a higher extend than will affect changes of men's job satisfaction.

H4: Work-Unit cynicism climate will affect changes of women's job satisfaction over time in a higher extend than will affect changes of men's job satisfaction.

2. RESULTS

2.1 Descriptive statistics and Intercorrelations

Means, standard deviations, and correlations among the variables for the total sample are shown in Table 1. Job satisfaction in time 1 and 2, were moderate (score 4 corresponds with 'some satisfaction' response). Job satisfaction is negatively related to teaching stressors and burnout measures. Teaching stressors presented a moderated level as well and positive correlations with burnout variables. In general terms, burnout variables, individual and psychological climate, were quite low and the correlations show positive relationships among them. Finally, gender shows positive correlations with marital and organizational status, and cynicism: being a man is associated with being married and headteacher, and scoring higher in cynicism.

Table 1. Descriptive Statistics and Intercorrelations for the total sample

| Variable | Mean (SD) N=555 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|
| 1 Job Satisfaction T2 | 4.07 (.67) | | | | | | | | | |
| 2 Job Satisfaction T1 | 4.06 (.64) | .73 | | | | | | | | |
| 3 Gender | - | -.13 | -.12 | | | | | | | |
| 4 Marital Status | - | -.09 | -.04 | .19 | | | | | | |
| 5 Organizational Status | - | .00 | -.04 | .32 | .12 | | | | | |
| 6 Teaching stressors T1 | 3.76 (.95) | -.29 | -.30 | -.13 | -.04 | -.14 | | | | |
| 7 Individual Exhaustion T1 | 2.61 (1.37) | -.25 | -.33 | -.11 | -.01 | -.03 | .44 | | | |
| 8 Psychological Exhaustion Climate T1 | 2.63 (.83) | -.32 | -.39 | -.04 | .04 | -.05 | .33 | .45 | | |
| 9 Individual Cynicism T1 | 1.75 (1.25) | -.42 | -.47 | .22 | -.03 | .02 | .27 | .47 | .33 | |
| 10 Psychological Cynicism Climate T1 | 2.49 (.81) | -.37 | -.45 | .08 | -.01 | -.04 | .22 | .25 | .58 | .47 |

Note. All correlations above .08 are significant ($p < .05$, two-tailed).
 For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.
 For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

Table 2 shows means, standard deviations, and correlations among the variables for the male and the female samples.

Table 2. Descriptive Statistics and Intercorrelations for the female and male samples.

| Variable | Mean | Mean | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|----------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | (SD) | (SD) | Men | Wom. | | | | | | | | | |
| | N=21 | N=33 | 9 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 Job Satisfaction T2* | 3.96 (.71) | 4.14 (.64) | | | - | .72 | -.01 | -.04 | -.28 | -.24 | -.31 | -.39 | -.38 |
| 2 Job Satisfaction T1* | 3.96 (.64) | 4.13 (.64) | | | .73 | - | .05 | -.04 | -.29 | -.32 | -.38 | -.45 | -.45 |
| 3 Marital Status | - | - | | | -.19 | -.16 | - | -.01 | -.03 | .01 | -.03 | -.13 | -.11 |
| 4 Organizational Status | - | - | | | .09 | .01 | .15 | - | -.05 | .02 | .03 | -.03 | -.01 |
| 5 Teaching stressors T1* | 3.62 (.89) | 3.86 (.97) | | | -.35 | -.36 | .01 | -.16 | - | .38 | .30 | .26 | .21 |
| 6 Individual Exhaustion T1* | 2.43 (1.40) | 2.73 (1.34) | | | -.30 | -.39 | .03 | .00 | .50 | - | .43 | .45 | .25 |
| 7 Psych. Exhaustion Climate T1 | 2.59 (.84) | 2.65 (.82) | | | -.35 | -.42 | .24 | -.10 | .37 | .47 | - | .29 | .55 |
| 8 Individual Cynicism T1** | 2.09 (1.41) | 1.53 (1.09) | | | -.45 | -.49 | .01 | -.06 | .39 | .58 | .42 | - | .45 |
| 9 Psych. Cynicism Climate T1 | 2.56 (.85) | 2.43 (.77) | | | -.33 | -.43 | .16 | -.11 | .27 | .28 | .62 | .49 | - |

Note. Male sample correlations below the diagonal. All correlations above .15 are significant ($p < .02$, two-tailed).

Female sample correlations above the diagonal. All correlations above .11 are significant ($p < .05$, two-tailed).

* $p < .01$ ** $p < .001$ (two-tailed) Significant differences by gender tested by one-way ANCOVAs (covariate: org. status).

For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.

For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

2.2 Hypotheses testing

Table 3 shows the results from the three RCMs run to predict job satisfaction in time 2, by exhaustion measures, along with teaching stressors and control variables.

Table 3. Random Coefficient model: Exhaustion predicting Job Satisfaction T2.

| | Total sample (46.26% explained variance) | | | | Females (44.65% explained variance) | | | | Males (42.41% explained variance) | | | |
|-------------------------------------|---|-------|---------|---------|--|-------|---------|---------|--------------------------------------|-------|---------|---------|
| | PE | SE | t value | p value | PE | SE | t value | P value | PE | SE | t value | P value |
| (Intercept) | 1.298 | 0.154 | 8.424 | 0.000 | 1.386 | 0.187 | 7.388 | 0.000 | 1.158 | 0.262 | 4.406 | 0.000 |
| Job Satisfaction T1 | 0.700 | 0.035 | 19.695 | 0.000 | 0.678 | 0.044 | 15.396 | 0.000 | 0.740 | 0.059 | 12.477 | 0.000 |
| Gender | -0.045 | 0.049 | -0.941 | 0.347 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Unit gender proportion | -0.138 | 0.103 | -1.329 | 0.187 | -0.069 | 0.134 | -0.510 | 0.611 | -0.206 | 0.150 | -1.368 | 0.174 |
| Marital Status | -0.086 | 0.047 | -1.821 | 0.069 | -0.059 | 0.054 | -1.101 | 0.271 | -0.173 | 0.099 | -1.737 | 0.085 |
| Organizational Status | 0.054 | 0.052 | 1.042 | 0.297 | -0.026 | 0.082 | -0.319 | 0.750 | 0.111 | 0.071 | 1.553 | 0.123 |
| Teaching stressors T1 | -0.060 | 0.023 | -2.552 | 0.011 | -0.052 | 0.028 | -1.865 | 0.064 | -0.076 | 0.043 | -1.740 | 0.085 |
| Individual Exhaustion T1 | -0.009 | 0.017 | 0.551 | 0.581 | 0.013 | 0.021 | 0.612 | 0.541 | 0.007 | 0.029 | 0.247 | 0.805 |
| Psychological Exhaustion Climate T1 | 0.006 | 0.031 | 0.208 | 0.835 | -0.017 | 0.039 | -0.439 | 0.661 | 0.059 | 0.052 | 1.128 | 0.261 |
| Work-unit Exhaustion Climate T1 | -0.127 | 0.056 | -2.282 | 0.025 | -0.050 | 0.069 | -0.721 | 0.472 | -0.246 | 0.084 | -2.899 | 0.005 |

Note: PE, parameter estimate. SE, standard error.

For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.

For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

In the three samples (total, female and male), job satisfaction in time 1 predicted levels of job satisfaction in time 2 ($p < .001$), as expected. Teaching stressors in time 1 predicted the change on job satisfaction over time in the

total sample ($p < .01$), but this effect was not significant in the female sample ($p < .06$), and neither it was in the male sample ($p < .08$).

Work-unit exhaustion climate was significant over and above individual ratings of exhaustion and psychological exhaustion climate, in the prediction of the change of job satisfaction, in the total ($p < .02$) and the male sample ($p < .005$). In fact, individual ratings of exhaustion were not significant in any of the samples. Female teachers' job satisfaction in time 2 was not influenced by any measure of exhaustion.

Results of the RCMs involving cynicism in the prediction of job satisfaction are presented in Table 4. Again, in the three samples, job satisfaction in time 1 predicted job satisfaction in time 2 ($p < .001$). Marital status ($p < .04$) predicted the change on job satisfaction only in the total and the male samples. Teaching stressors were a significant predictor only in the total sample ($p < .03$). Individual cynicism predicted job satisfaction's change over time in the total ($p < .01$) and the male samples ($p < .05$). In the male sample, job satisfaction's change was also predicted by psychological cynicism climate ($p < .01$). Work-unit cynicism climate was significant over and above individual ratings of cynicism and psychological cynicism climate in the prediction of the change of job satisfaction in the total ($p < .001$), female ($p < .02$) and male ($p < .002$) samples. The differences in p-values between the female and male samples were tested, and found to be non significant.

Table 4. Random Coefficient model: Cynicism predicting Job Satisfaction T2.

| | Total sample (47.18% explained variance) | | | | Females (45.60% explained variance) | | | | Males (43.80% explained variance) | | | |
|-----------------------------------|---|-------|---------|---------|--|-------|---------|---------|--------------------------------------|-------|---------|---------|
| | PE | SE | t value | p value | PE | SE | t value | p value | PE | SE | t value | p value |
| (Intercept) | 1.439 | 0.160 | 8.989 | 0.000 | 1.584 | 0.197 | 8.033 | 0.000 | 1.284 | 0.276 | 4.650 | 0.000 |
| Job Satisfaction T1 | 0.666 | 0.037 | 17.957 | 0.000 | 0.630 | 0.046 | 13.579 | 0.000 | 0.717 | 0.061 | 11.654 | 0.000 |
| Gender | -0.037 | 0.048 | -0.768 | 0.442 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Unit gender proportion | -0.046 | 0.103 | -0.447 | 0.655 | -0.010 | 0.133 | -0.075 | 0.940 | -0.097 | 0.154 | -0.634 | 0.527 |
| Marital Status | -0.094 | 0.047 | -2.009 | 0.045 | -0.068 | 0.054 | -1.277 | 0.203 | -0.214 | 0.097 | -2.195 | 0.030 |
| Organizational Status | 0.061 | 0.051 | 1.203 | 0.229 | -0.030 | 0.081 | -0.370 | 0.711 | 0.134 | 0.071 | 1.883 | 0.062 |
| Teaching stressors T1 | -0.049 | 0.022 | -2.215 | 0.027 | -0.043 | 0.026 | -1.626 | 0.105 | -0.064 | 0.040 | -1.581 | 0.116 |
| Individual Cynicism T1 | -0.047 | 0.019 | -2.442 | 0.015 | -0.036 | 0.027 | -1.364 | 0.173 | -0.058 | 0.029 | -2.006 | 0.047 |
| Psychological Cynicism Climate T1 | 0.050 | 0.032 | 1.559 | 0.119 | 0.002 | 0.043 | 0.036 | 0.971 | 0.126 | 0.051 | 2.459 | 0.015 |
| Work-unit Cynicism Climate T1 | -0.205 | 0.055 | -3.740 | 0.000 | -0.175 | 0.072 | -2.415 | 0.018 | -0.243 | 0.079 | -3.087 | 0.002 |

Note: PE, parameter estimate. SE, standard error.

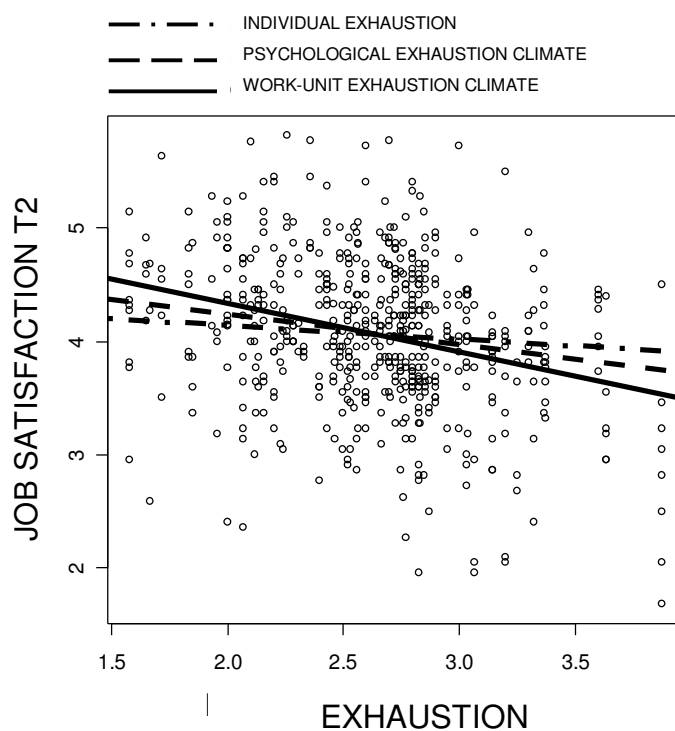
For Marital status: live with partner = 1, does not live with partner = 0.

For Organizational status: headteacher = 1, teacher = 0. For Gender: male = 1, female = 0.

These results confirm hypotheses 1 and 2: significant emergent effects of burnout climate over and above individual ratings of burnout and psychological burnout climate in the prediction of job satisfaction's change over time, but do not support hypotheses 3 and 4 (work-unit burnout climate

effects on women’s job satisfaction over time in a higher extent than men’s job satisfaction).

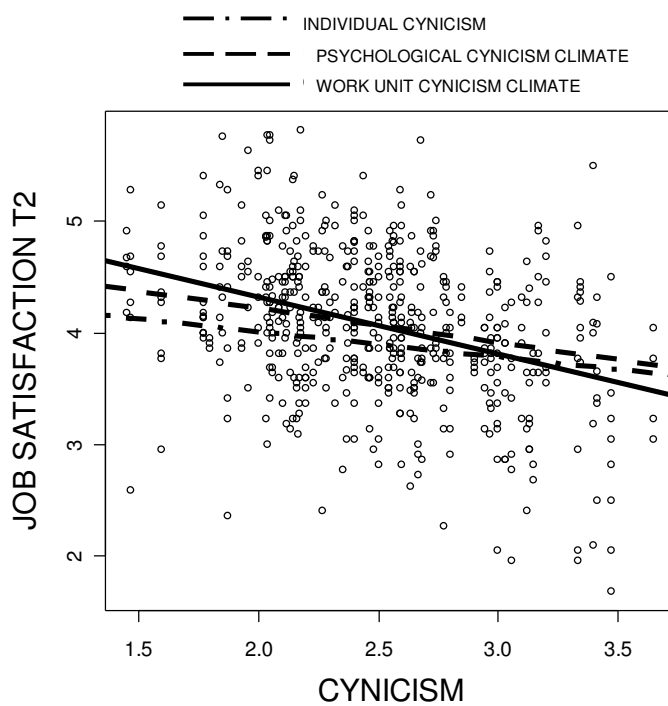
Figure 1. Job satisfaction T2 predicted by Exhaustion T1 at two levels of analysis (total sample)



Finally, figures 1 and 2 were plotted to show a graphical representation of the emergent effect of work-unit burnout climate over and above individual burnout and psychological burnout climate. Figure 1 represents the individual-level and school –level relationships between exhaustion and job satisfaction, using the total sample (figures plotted in the gender-split samples presented a similar pattern). Figure 2 represents the cynicism and job satisfaction relationship. In both figures, observe that the

solid line (work-unit climate) has a stronger negative slope than the dashed lines (individual ratings and psychological climate). Graphically we can see that work-unit burnout climate in time 1 affect the change of job satisfaction over time, in a greater extent than the individual ratings of burnout and psychological burnout climate.

Figure 2. Job satisfaction T2 predicted by Cynicism T1 at two levels of analysis (total sample)



3. DISCUSSION

Using data collected from 100 Spanish schools this study was designed to examine the influence of burnout on job satisfaction at two levels of analysis, and at the same time, to explore the possible interactive role of gender in this relationship. The results based on the total sample, confirmed our first predictions: work-unit burnout climate has emergent effects in the prediction of the change of individual teachers' job satisfaction over time, over and above the individual ratings of burnout and psychological burnout climate. This was true for both dimensions of the core of burnout: cynicism and exhaustion. Actually, the negative group-level relationship of work-unit cynicism was more related to teachers' job satisfaction than the individual-level one; and in the case of exhaustion, only work-unit exhaustion climate and teaching stressors did predict significantly the change of individual teachers' job satisfaction over time. This is to say that the work-unit burnout climate affects individual job satisfaction in a greater extend than the individual reports of burnout.

These results show that work-unit burnout climate emerges as a group level phenomenon. It also demonstrates that there is a differential meaning associated with individual and group-mean ratings of burnout. Although prior research suggests the existence of affective climates in work units (Gonzalez-Roma et al., 2000), we are the first to propose and demonstrate the emergence of work-unit burnout climate and its influence on attitudinal work responses.

The second objective of this study was to investigate the role of gender from an interactive approach and explore in what conditions gender is an influence of the burnout process. The findings of this study indicate that, in fact, gender makes a difference in the effect of the work-unit burnout climate on job satisfaction over the time, but the results of our analyses did not

confirm our hypotheses which stated that work-unit burnout climate would affect changes of women's job satisfaction over time in a higher extent than men's job satisfaction. In fact, what we found was that in the male sample the p-value of the parameter estimate for collective cynicism climate was lower than in the female sample, although this difference was not statistically significant. However, in the case of work-unit exhaustion climate, it only influences men's job satisfaction, and not women's one. This finding indicates that, although from the theory of gender role socialization women are expected to be more influenced by the social context, in this particular setting, men are the ones whose job satisfaction is influenced by the work-unit burnout climate.

Two post hoc explanations of these results may be argued. First, teaching is a female-dominated occupation where men experience an identity mismatch between their gender identity and their occupational identity (Lupton, 2000), and although they are satisfied with their work in terms of the "private" self, they feel contradictions with the "public" self because when they are seen by others as teachers or nurses, their masculinity is called into question (Simpson, 2004). This anxiety associated with the gendered job may make men's job satisfaction more vulnerable to the context. In this way, when the "public" self is also associated with being an exhausted and cynic teacher, their job satisfaction is jeopardized.

Second, headteachers' and teachers' job satisfaction can be maintained by helping people, achieving change and improvement, and promoting students' growth (Blandford, 2000). In addition, it has been suggested that women, whose selves are more likely developed in the basis of the connectedness with concrete others (Gilligan, 1993), would be satisfied in jobs where they have the opportunity to care about others (Carlson & Mellor, 2004). In the same way, "men may come to seek power and separation in their

jobs in accordance with what they see as part of their identity” (Gilligan, 1993, p. 163), and be more satisfied in jobs which provide opportunity for self-actualization. Hence, female teachers’ satisfaction may be more linked to the experience of working with their students, and less susceptible to the burnout climate; and male teacher’s satisfaction, less oriented to this ethic of care, may be more affected by contextual variables.

Although not the main focus of our study, at the individual level of analysis the results suggest that individual scores of exhaustion do not predict changes over time in job satisfaction for the total sample. This finding points to, on one hand, a lack of effect of exhaustion on changes in job satisfaction over time in this particular sample of Spanish teachers. In addition, individual cynicism does predict men’s job satisfaction, but not women’s. This result supports the possibility of different burnout patterns for each gender (Gil-Monte & Peiró, 1999), and contributes to the literature in this direction; however it is necessary and even more interesting to explore how it works across different occupations with different degrees of female/male-domination. These results evidence the complex relationships between job satisfaction and burnout, and the need of exploring them from interactive perspectives (e.g. gender, occupations) that shed light on the issue.

3.1 Limitations

Some limitations of the present study should be addressed. First, the results may be influenced by common method variance as a resultant condition of the collection of the data by means of self-reported measures. However, the use of multiple time-points reduces problems associated with self-reported measures. In addition, it is theoretically, complicated to measure affective climate without self-report methods, because affective climate refers to perceptions experienced by the individuals, and not the situation perceived

from an outside and “objective” observer. However, it is complicated to measure affective climate without self-reporting methods, since it reflects the climate experienced by the individuals, and not the situation perceived from an outside and “objective” observer. Researchers encounter with the same problem when assessing job satisfaction, although there is reasonable agreement between self-reported satisfaction and observers ratings, it is not enough to use it as an alternative source (Spector, 1997). However, in future investigation on burnout climate and job satisfaction it would be suitable to complement self-reported data with other sources, such as interviews and observation.

Second, it is important to note that this investigation is circumscribed to a specific context (schools) in a specific country and its culture (Spain). When a gender perspective is adopted it is necessary to understand that the possible differences between women and men are explained from the specific cultural, geographical and socio-historic context in which a particular study was developed. Consequently, the results of this study can not be automatically generalized to other countries or other types of organizations.

3.2 Theoretical and practical implications

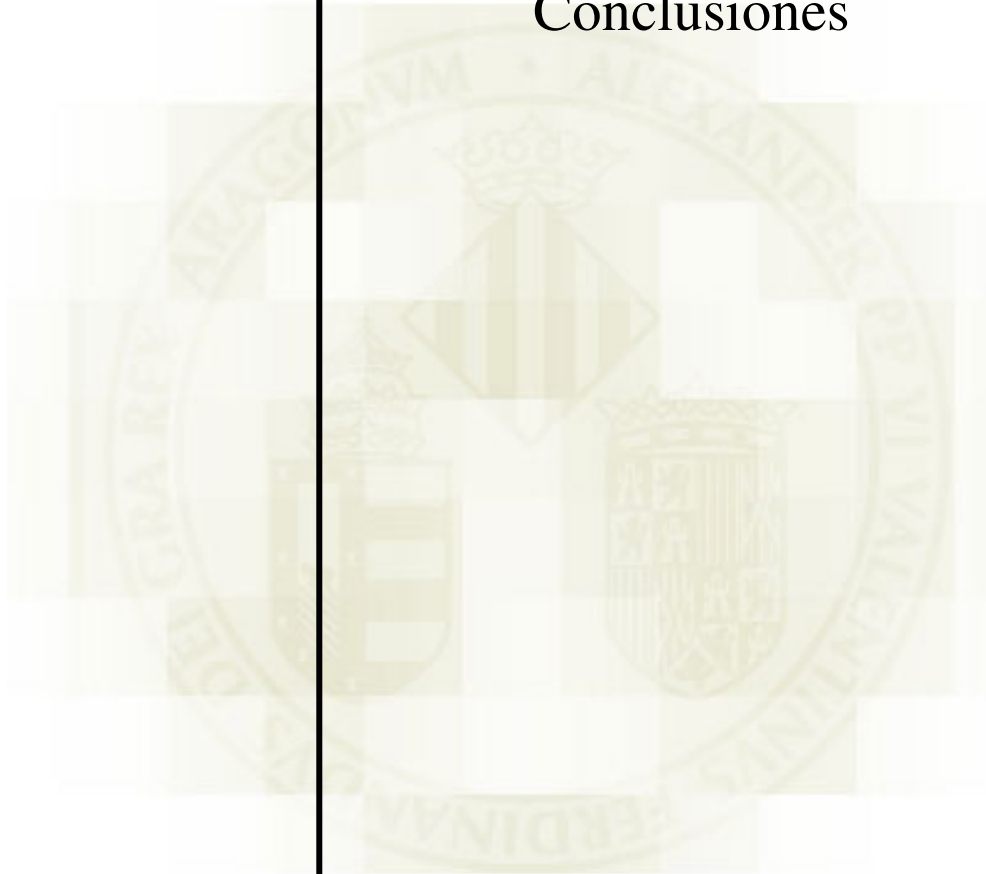
This study provides theoretical implications for both the research on burnout and affective climates. First, it makes a strong contribution to the understanding of burnout from a multilevel perspective, and increases the findings in its relationship with job satisfaction. The interactive gender perspective allows understanding in which conditions job satisfaction is affected by burnout, at the individual level and at the school level. Second, this investigation contributes to the current literature on affective climate with empirical evidence of the existence of burnout affective climate.

The results presented here provide key clues in the understanding of teachers' burnout. First, female teachers' job satisfaction is not affected by the same factors as male teachers' and interventions on burnout and work stress should address this condition. Providing teachers with resources to avoid developing callous and cynical behaviours will be more effective when targeted on male teachers. Second, since work-unit burnout climate is related to satisfaction of teachers, efforts should be focused on the research and development of healthy affective climates (e.g. supportive climates) that counteract the noxious effects of negative affective climates.



CAPÍTULO VI

Discusión general y
Conclusiones



1. DISCUSIÓN GENERAL

Aunque se han discutido los resultados de cada estudio con detalle, en este capítulo se pretende ofrecer una síntesis y discusión de los resultados obtenidos en el presente trabajo, así como de las conclusiones que se derivan del mismo y sus implicaciones para futuras investigaciones.

Los dos primeros estudios examinan el afrontamiento desde la perspectiva del género. Más allá del estudio de las diferencias de género en el uso de los diferentes tipos de afrontamiento, se pretende examinar la hipótesis del ajuste entre la socialización de género y los distintos tipos de afrontamiento: el afrontamiento de acción directa y el afrontamiento de apoyo social.

Los análisis preliminares de ambos estudios muestran que, en general, el apoyo social es una estrategia más frecuentemente utilizada por las mujeres que por los hombres, sin que el tipo de ocupación (tradicionalmente masculina o tradicionalmente femenina) sea un factor determinante. Este resultado coincide con la investigación previa (Ashton & Fuehrer, 1993; Day & Livingstone, 2003; Ptacek et al., 1994).

Con respecto al afrontamiento de acción directa, no hay diferencias de género en la muestra de bancos y, en el caso de la muestra de profesores, las mujeres recurren con más frecuencia a la acción directa que los hombres. Por tanto, si se controlan las variables estructurales como el tipo de ocupación y el estatus. (Korabik y Van Kampen, 1995), los resultados muestran que las mujeres no usan menos afrontamiento de acción directa que los hombres.

De estos resultados se deriva que las mujeres pueden ser tanto, o más, resolutivas que los hombres, y que además usan el apoyo social más frecuentemente. Sin embargo, más allá de la frecuencia en el uso, el principal

interés del presente trabajo es conocer si la puesta en marcha de determinado tipo de afrontamiento por uno u otro género produce efectos diferenciales sobre el distrés.

En el estudio 1, cuyos participantes son empleados de entidades bancarias españolas, se encuentra que el afrontamiento de apoyo social no se relaciona con una disminución del distrés psicológico en las mujeres; sin embargo, predice el aumento de distrés psicológico en los hombres. En cuanto a la predicción de quejas psicósomáticas, mientras que el apoyo social tiene un efecto beneficioso en las mujeres, en los hombres se da el efecto contrario. Estos resultados apoyan los resultados encontrados en la literatura, en el sentido de que el apoyo social es más beneficioso para las mujeres (Cronkite & Moos, 1984; Fiksenbaum & Greenglass, 2000; Perrewé y Carlson, 2002) e incluso puede llegar a ser perjudicial para los hombres (Christie & Shultz, 1998). El mayor nivel de distrés entre los hombres cuando usan el afrontamiento de apoyo social se puede deber al malestar psicológico generado al comportarse de manera no permitida por su rol de género. Por otro lado, el afrontamiento de acción directa es beneficioso para las mujeres en la disminución del distrés psicológico, sin embargo, es mucho más beneficioso para los hombres, ya que predice negativamente tanto el distrés psicológico como las quejas psicósomáticas. Este patrón de resultados concuerda con la idea de la socialización y la hipótesis del ajuste entre la socialización de género y el tipo de afrontamiento. Sin embargo, hasta la fecha, ningún estudio había contrastado esta hipótesis en relación al afrontamiento de acción directa.

Por otro lado, es posible que el menor beneficio obtenido por las mujeres del afrontamiento de acción directa no se deba sólo a la socialización de género y el consecuente menor entrenamiento en su uso eficaz. Tal vez, en un contexto organizacional masculino, como el del primer estudio, los

esfuerzos resolutivos de las mujeres no se perciban tan positivamente como los de los hombres. Las mujeres han de afrontar estresores organizacionales insertos en un contexto organizacional masculino, en el cual las mujeres constituyen un grupo minoritario. En este tipo de situación se disparan los estereotipos y éstos afectan a cómo se procesa el comportamiento de los miembros de la minoría. Por ello, la organización (y los miembros que la forman) pueden estar influenciados por expectativas negativas basadas en estereotipos sobre las mujeres y en normas y valores masculinos (Heilman, 1995; Korabik, 1997). En muchas ocasiones, el éxito del afrontamiento de acción directa depende de la respuesta del ambiente a las acciones del individuo (Fielden y Cooper, 2002), si este ambiente o contexto procesa esas acciones sesgado por los estereotipos, su respuesta no es la misma que cuando este procesamiento se realiza sin expectativas negativas. Por ello, es posible que el afrontamiento de acción directa utilizado por las mujeres para gestionar las fuentes de presión en un contexto organizacional masculino, no genere una respuesta del ambiente tan positiva como el afrontamiento directo desarrollado por los hombres en ese mismo contexto.

El segundo estudio pretendía analizar las mismas hipótesis en un contexto femenino, una ocupación tradicionalmente ocupada por mujeres: la enseñanza. Asimismo, se planteó un diseño longitudinal que ayudara a entender mejor las posibles relaciones causales, y se estudió una variable criterio de estrés específica del tipo de ocupación, el burnout. Los resultados indican que las relaciones encontradas en el contexto organizacional masculino (estudio 1) se reproducen en un contexto organizacional femenino (estudio 2). Es importante señalar que los análisis descriptivos reflejan una distribución del estatus jerárquico diferenciado en función del género, con significativamente más hombres que mujeres en el puesto de director del colegio. Esto puede ser un indicador de ausencia de relación unívoca entre ocupación tradicionalmente femenina y cultura organizacional

predominantemente femenina. De hecho, los resultados del estudio con profesores indican efectos aún más extremos: el afrontamiento de acción directa disminuye el cinismo y el agotamiento sólo en el caso de los hombres, y el afrontamiento de apoyo social disminuye el cinismo sólo en el caso de las mujeres. Es decir el afrontamiento que no se ajusta al género del individuo no tiene efectos sobre el burnout.

Los resultados de ambos estudios sugieren que el contexto organizacional, más masculino o más femenino, no juega un papel determinante en la interacción entre género y afrontamiento. Por el contrario, parece más plausible que sea el proceso de socialización de género el responsable del efecto modulador del género en la relación entre afrontamiento y distrés. Las diferentes experiencias de socialización a las que son sometidos hombres y mujeres a lo largo de sus vidas, les preparan para afrontar las situaciones estresantes de manera diferente. La socialización de género, junto con otras formas de socialización, es un proceso importante de influencia en valores y conductas desde la infancia. En occidente, los hombres están socializados en valores masculinos: evitar todo lo femenino, ser poderoso y competitivo, no mostrar emociones o debilidad, asumir riesgos y enfrentarse al peligro (Burke, 2002). Así, el afrontamiento de acción directa resulta más familiar para los hombres, ya que gestionar el problema directamente es una consigna básica de su rol de género. De la misma manera, el uso de apoyo social resulta una estrategia “incómoda” para los hombres, y por lo tanto menos eficaz o incluso perjudicial, ya que el rol de género masculino no permite mostrar debilidad o solicitar ayuda explícitamente. Por otro lado, la socialización de las mujeres occidentales conlleva experiencias relacionadas con conductas de cuidado (nurture), expresión emocional y mantenimiento de relaciones sociales (Nelson & Burke, 2002). Por lo tanto, el apoyo social como afrontamiento es intensamente cultivado en las mujeres, y consecuentemente se convierte en una estrategia que dominan; por el

contrario, el afrontamiento de acción directa, aun usado frecuentemente para afrontar el estrés laboral, resulta ser menos eficaz ya que no es un comportamiento enfatizado en su rol de género.

Teniendo en cuenta que las diferencias entre mujeres y hombres se explican en función de un contexto cultural, geográfico y socio-histórico determinado, es destacable señalar que estos estudios, realizados en España, presenten resultados similares a aquellos llevados a cabo en Norteamérica que sugerían efectos beneficiosos del apoyo social en las mujeres (Perrewé y Carlson, 2002), e incluso perjudiciales en hombres (Christie y Shultz, 1998). Por lo tanto, aunque España y Norteamérica muestran algunas diferencias en valores culturales, sobre todo los relacionados con la orientación al logro o la tolerancia a la incertidumbre (Hofstede, 1984, 2005), comparten el mismo contexto occidental. Por ello, es importante realizar estudios en culturas más distanciadas como las orientales, con el objetivo de conocer el alcance de estos resultados.

La importancia del contexto, en este caso el organizacional, en la investigación del estrés laboral nos llevó a proponer el tercer estudio de la presente tesis. Mediante el análisis multinivel de los datos recogidos en 100 centros escolares de la comunidad valenciana, el estudio 3 examina la influencia del burnout en el cambio producido en la satisfacción laboral, teniendo en cuenta el nivel de análisis de la unidad de trabajo, además del individual. Igualmente, se explora el efecto interactivo del género en estas relaciones.

Los resultados de la muestra total (hombres y mujeres) confirman nuestras primeras hipótesis: el clima de burnout de la unidad de trabajo (en sus dos dimensiones centrales de agotamiento y cinismo) tiene efectos emergentes en la predicción del cambio en la satisfacción laboral de los

profesores, por encima de las puntuaciones individuales de burnout y clima psicológico de burnout. De hecho, la relación negativa entre el cinismo y la satisfacción laboral es más pronunciada en el nivel colectivo de unidad de trabajo que en el individual. Asimismo, el clima de agotamiento de la unidad de trabajo es el único predictor, junto con los estresores específicos del profesorado, de los cambios en la satisfacción laboral del profesorado. Por lo tanto, el clima de burnout de la unidad de trabajo tiene efectos sobre la satisfacción laboral individual más pronunciados que los efectos de las puntuaciones individuales de burnout.

El segundo grupo de hipótesis del estudio 3 se formuló para investigar el papel del género en el proceso de burnout desde una perspectiva multinivel. Los hallazgos de este estudio indican que, de hecho, el género marca la diferencia en los efectos del clima de burnout de la unidad de trabajo sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados no van en la dirección que se planteaba en las hipótesis. Se esperaba que el clima de burnout de la unidad de trabajo afectara en mayor medida a la satisfacción laboral de las mujeres, ya que éstas son más sensibles a las relaciones interpersonales en el trabajo (Gardiner & Tiggeman, 1999) y a compartir afectos (Lunqvist, 1995; Doherty et al., 1995). Con respecto al clima de cinismo de la unidad de trabajo no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres; en ambos casos existía una relación negativa con la satisfacción laboral. En cuanto al clima de la unidad de trabajo de agotamiento, los datos indican el efecto contrario al hipotetizado: predice la satisfacción laboral de los hombres, pero no la de las mujeres. Por lo tanto, aunque desde la teoría de la socialización de género se esperaba que la satisfacción laboral de las mujeres estuviera más influenciada por el contexto social, en este escenario particular, son los hombres los que ven su satisfacción laboral más influenciada por el clima de burnout de la unidad de trabajo.

Estos resultados podrían tener, al menos, dos explicaciones. Por un lado, se ha sugerido que las mujeres, cuya identidad se desarrolla en mayor medida en base a la conexión con otros individuos (Gilligan, 1993), estarán más satisfechas en trabajos en los que tienen la oportunidad de cuidar a los demás (Carlson y Mellor, 2004). De la misma manera, “los hombres tratarían de buscar poder y separación de los otros en su trabajo de acuerdo con su identidad masculina” (Gilligan, 1993, p. 163), y estarían más satisfechos con trabajos que les aporten oportunidades de auto-desarrollo. Por lo tanto, las satisfacción laboral de las profesoras puede estar más ligada a la experiencia de trabajar con sus estudiantes, y por lo tanto menos relacionada con el clima de burnout de la unidad de trabajo. Por su parte, los profesores varones, menos orientados a la ética del cuidado, informarían de una satisfacción laboral más ligada a variables contextuales como el clima de burnout en el centro.

Por otro lado, el presente estudio se ha llevado a cabo en una ocupación tradicionalmente femenina, por lo que los hombres pueden experimentar un desajuste entre su identidad de género y su identidad laboral (Lupton, 2000). En el mismo sentido, Simpson (2004) señala que los hombres, en ocupaciones femeninas, pueden estar satisfechos con su trabajo en relación a su identidad “privada”, pero pueden sentir contradicciones en lo referente a su identidad “pública” debido al cuestionamiento de su masculinidad por parte de los demás. Por lo tanto, podemos esperar que la ansiedad resultante de esta contradicción pueda hacer que la satisfacción laboral de los hombres sea más vulnerable al contexto.

Por último, resulta de interés señalar una serie de resultados, fruto de los análisis descriptivos y preliminares, que aportan información significativa para entender el fenómeno del burnout entre los profesionales de la educación. En primer lugar, los presentes resultados verifican la relación positiva entre

estresores y burnout encontrada en la literatura sobre burnout (Golembiewski & Munzenrider, 1988; Greenglass & Burke, 1988; Maslach, 1982; Shirom, 1989, Greenglass, Burke & Konarski, 1998), y ratifican el uso de la medida de estresores laborales específicos de los profesores para el estudio del burnout en esta profesión.

En segundo lugar, el estatus organizacional, es decir, ser director del centro o simplemente profesor, se relaciona con el cinismo pero no con el agotamiento. En concreto, los directores desarrollan menores niveles de cinismo que los profesores, pero no hay diferencias entre ellos en el nivel de agotamiento. Esto puede ser debido a la naturaleza de las tareas que tienen que desarrollar en sus respectivos puestos. Es posible que las demandas de la sociedad, los problemas de recursos, los conflictos con padres y estudiantes y las constricciones administrativas, afecten tanto al nivel de agotamiento de los profesores como a los directores. Sin embargo, para el desarrollo de actitudes y comportamientos cínicos, se necesita un objeto hacia el que dirigirlos. Puesto que los directores se relacionan con los estudiantes en menor medida, tienen menos oportunidades para manifestar este tipo de reacciones. Este efecto diferencial del estatus organizacional sobre cada dimensión central del burnout, justifica la necesidad de analizar el burnout en función de sus dimensiones, en lugar de usar el constructo de manera global e indivisible.

En tercer lugar, el resultado de mayores niveles de cinismo entre los profesores varones es un dato consistente en la literatura sobre burnout (Byrne, 1999). Nuestros resultados indican otra diferencia significativa: las mujeres informan de mayores niveles de agotamiento que los hombres. Esta diferencia no es un resultado consistente en la literatura, pero algunos estudios empíricos también la han encontrado (Byrne, 1991; Maslach, y Jackson, 1981)

En cuarto lugar, cabe subrayar los resultados a nivel individual del último estudio. El agotamiento individual no predice el cambio en la satisfacción laboral de los profesores. Por otro lado, el cinismo individual sólo predice el cambio en la satisfacción laboral de los hombres. Por lo tanto, a nivel individual, en nuestro estudio, la satisfacción laboral de las mujeres es menos sensible al efecto del burnout. Este resultado apoya la idea de que existen diferentes patrones de burnout en función del género (Gil-Monte y Peiró, 1999), y contribuye a la literatura sobre el tema en esta dirección. Sin embargo, es necesario, e incluso más interesante, explorar cómo funcionan estas relaciones a lo largo de diferentes ocupaciones con diferentes grados de feminidad o masculinidad. Estos resultados contribuyen a poner de relieve las complejas relaciones que existen entre la satisfacción laboral y el burnout, y la necesidad de estudiarlas desde perspectivas interactivas usando variables como el género o la ocupación.

2. IMPLICACIONES TEÓRICAS GENERALES

En primer lugar, de los resultados de los estudios de la presente tesis doctoral se deriva que el género no es una simple variable de control, sino un factor clave a considerar. De ahí que usemos el término género y no sexo, ya que el primero incluye la consideración de una serie de determinantes sociales y culturales que dan forma a la identidad del individuo, a sus cogniciones, afectos y comportamientos. Además, implica creencias y teorías implícitas acerca de lo que significa ser “hombre” y ser “mujer” en una sociedad específica. Por último, y no por ello menos importante, el género también incluye una serie de variables contextuales asociadas al mismo ya que la presión, demandas y condiciones sociales son distintas para los hombres y las mujeres (por ej. la participación del cónyuge en el trabajo familiar, la disponibilidad y calidad de cuidado para los niños, las políticas de empleo, las acciones discriminatorias por sexo, etc.) Estas variables contextuales interactúan con variables intrapsíquicas como las capacidades, actitudes, expectativas, intereses o valores, aportando al género la cualidad de factor explicativo o diferencial de las variables y procesos implicados en el estrés laboral. El presente trabajo adopta este enfoque interactivo: el género no sólo reside dentro de la persona, también en los demás como contexto social y cultural. El género se constituye y mantiene mediante procesos interpersonales dentro de un ambiente socio-cultural (Deaux y Major, 1987; Hare-Mustin y Marecek, 1990, Rodríguez, 1998) y de ahí que se configure como un importante factor explicativo en los aspectos del estrés laboral estudiados en el presente trabajo.

Los resultados de los dos primeros estudios sobre afrontamiento sugieren que el uso de medidas específicas de afrontamiento, en lugar de medidas generales, lleva al planteamiento de relaciones más precisas e interesantes. En este caso, el hecho de utilizar una medida de afrontamiento de

apoyo social, en lugar de utilizar la medida general de afrontamiento paliativo, ha permitido integrar el apoyo social en la construcción teórica del afrontamiento, y así conceptualizarlo desde una óptica más interpersonal y femenina, haciendo posible la identificación del valor positivo de la forma de afrontar de las mujeres.

El hecho de buscar los aspectos positivos del funcionamiento en el estrés laboral, nos lleva a otra importante implicación teórica de gran relevancia en la investigación sobre estrés en los últimos años: la Psicología Positiva. Desde esta perspectiva se aboga por que la investigación se centre en los aspectos positivos del funcionamiento psicológico, en lugar de tratar con los aspectos desadaptativos o negativos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Este nuevo enfoque ha dado lugar a la investigación del estrés laboral como reto o “thrive”, que trata de estudiar los aspectos positivos del estrés. Por ejemplo, no es lo mismo que el individuo perciba los estresores como una amenaza (“threat”) que como un reto o una oportunidad para desarrollarse (“thriving”). Así, el estrés se conceptualiza como “eustrés”: una activación productiva y una energía vital (Schwarzer y Knoll, 2003). Conceptos como crecimiento personal y profesional tienen significado desde esta perspectiva ya que el estrés como reto proporciona la oportunidad de cambiar al forzar a las personas a confrontarse con las prioridades personales (O’Leary, 1998; Bugental, 2004).

Por otro lado, los dos primeros estudios de la presente tesis apoyan la hipótesis del ajuste entre la socialización de género y el tipo de afrontamiento. Es más, el segundo estudio cuenta con un diseño longitudinal que permite afirmar que la interacción entre afrontamiento y género predice el estrés mediante relaciones causales sincrónicas controlando los niveles previos de estrés (en este caso el burnout). La confirmación de esta hipótesis implica que, en la investigación del afrontamiento ante el estrés laboral, resulta clave

tener en cuenta el género del individuo a la hora de afirmar o probar el efecto beneficioso de las estrategias de afrontamiento. Además, esta hipótesis se ha confirmado tanto en ocupaciones tradicionalmente masculinas como femeninas; lo que sugiere que la teoría de la socialización de la que se deriva se sostiene como factor explicativo y que, por lo tanto, es necesario que se examine en otros contextos. Con otros contextos queremos decir culturas, países y sectores ocupacionales diversos.

El segundo y tercer estudio muestran también la importancia del género; en este caso, en la comprensión del burnout como fenómeno complejo y circunscrito a determinado tipo de ocupaciones. En el caso de los profesores, es importante que los investigadores implicados en este tema analicen todas las variables contextuales asociadas a las características de la ocupación y a su carácter de ocupación de servicios del bienestar y tradicionalmente femenina: la desigual distribución del estatus organizacional, las diferencias entre profesoras y profesores en satisfacción laboral y en sus condicionantes, su nivel de relación con los alumnos, etc.

Específicamente, el tercer estudio sobre el análisis multinivel del burnout y la satisfacción laboral contribuye al desarrollo de la investigación teórica sobre el burnout y a la investigación teórica sobre climas afectivos. Por un lado, aporta evidencia empírica a favor del burnout como fenómeno con propiedades emergentes a nivel colectivo, con influencia en variables individuales tan significativas como la satisfacción laboral. Por otro lado, apoya la literatura sobre climas afectivos, aportando pruebas sobre la existencia del clima afectivo de burnout.

3. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

A partir de los resultados obtenidos, se puede resaltar la importancia de tener en cuenta el género de los participantes en los programas de entrenamiento en afrontamiento. Esto es importante, ya que nos sirve de orientación para potenciar la formación al máximo, centrándonos en las capacidades positivas desarrolladas en los roles de género y, al mismo tiempo, desarrollando los aspectos del afrontamiento que se ven limitados precisamente por esos roles. Por ejemplo, se puede entrenar a las mujeres en el uso adecuado del afrontamiento de acción directa: identificar la idoneidad de la estrategia directa en función de las circunstancias de la situación, anticipar la reacción de los agentes implicados en la misma, y ensayar cómo ponerla en marcha de manera correcta para que sea beneficiosa. En el caso de los hombres, se les puede enseñar a identificar el momento en el que deben buscar apoyo social y a hacer un uso adecuado del mismo, y se puede trabajar los aspectos conflictivos relacionados con la visión masculina de asociación entre debilidad y búsqueda de apoyo. Con respecto al burnout, el trabajo en el desarrollo de recursos alternativos a las actitudes cínicas es una estrategia más “económica” si se centra en los profesores varones. Es importante que los trabajadores tengan tantos recursos contra el estrés laboral como sea posible, y superar las limitaciones que impone el género es una importante labor para ganar la batalla al estrés. Sin embargo, estas son estrategias de intervención que se circunscriben a la prevención secundaria, ignorando el contexto y, por lo tanto, olvidando la prevención primaria.

Se ha de tener en cuenta que, en las organizaciones, es difícil que las personas puedan controlar el estrés por ellas mismas. Tal y como Leiter (1991) sugiere, aun cuando el afrontamiento es importante en la gestión de los estresores laborales, el individuo sólo puede alcanzar sus objetivos si sus esfuerzos por afrontar son apoyados por el resto de actores organizacionales

(colegas o supervisores). Desafortunadamente, lo habitual es que la responsabilidad del estrés laboral se limite al individuo, haciéndolo culpable del estrés experimentado y, por lo tanto, presionándole para que sea él el que restablezca el equilibrio. La persona es muy frecuentemente el agente básico en la gestión y afrontamiento de su propio estrés. En este sentido se han dirigido hasta ahora los programas para el control del estrés aplicados en las organizaciones. Según Newton, Handy y Freeman (1994), al individualizar el estrés de esta forma, se disminuye la posibilidad de reconocer que las condiciones organizacionales pueden estar contribuyendo al sentido colectivo de estrés en el trabajo. La organización se beneficia de su inversión en los programas de manejo del estrés individual diseñados para cada individuo (prevención secundaria), ya que ayudan a crear empleados menos estresados y más productivos, mientras que desvanecen cualquier oportunidad de reconocer colectivamente que son las condiciones organizacionales las que promueven la creación de sujetos estresados. Por lo tanto, la prevención primaria, que requiere cambios en el puesto o la organización es un tipo de intervención poco común.

En este sentido, el estudio 3 ha demostrado la importancia del contexto en variables individuales tan importantes y relacionadas con la eficacia organizacional como la satisfacción laboral. Por ejemplo, ya que sabemos que el clima de burnout de la unidad de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral, se ha de investigar y desarrollar intervenciones para crear climas afectivos saludables (por ej. climas de apoyo), que permitan contrarrestar los efectos nocivos de los climas afectivos negativos. Por otro lado, no debemos olvidar que, aun existiendo diferencias de género relacionadas con el uso del afrontamiento o con el efecto del burnout sobre la satisfacción laboral, existen variables contextuales que afectan a un género más que a otro. Por ejemplo, las mujeres suelen tener una mayor responsabilidad con respecto al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y

un mayor estrés derivado de esa doble carga. Por otro lado, en las organizaciones se espera de los hombres que trabajen más horas de las estipuladas, puesto que la masculinidad entendida en el ámbito empresarial, implica que se ha de anteponer el trabajo a la familia. Desde una perspectiva de género equilibrada, en la que se tiene en cuenta el beneficio de los dos géneros, se ha de entender que la propuesta de soluciones a los problemas de cada género supone un beneficio para ambos y, por lo tanto, para la sociedad en general.

Intervenciones organizacionales en las que se faciliten los horarios de trabajo flexibles, el trabajo a tiempo parcial o el trabajo desde casa, ayudan a los individuos a manejar el conflicto hogar-trabajo y las presiones temporales. Ofrecer guarderías o centros de cuidado ayuda a los trabajadores a realizar su trabajo con menos influencias negativas de las presiones extralaborales. Las mujeres pueden resultar las principales beneficiarias de este tipo de medidas pero, a su vez, pueden ayudar a paliar las diferencias contextuales que se derivan de estas situaciones sin resolver y, por lo tanto, favorecer la creación de infraestructuras y medidas que benefician a ambos sexos. Intervenciones que afecten a la cultura organizacional, por ejemplo usando criterios de valoración del desempeño en términos de calidad del trabajo y no de dedicación temporal, pueden liberar a muchos de la sobrecarga laboral y la presión temporal, y favorecer la evaluación de aquellos individuos que quieren o tienen que dedicar tiempo a su familia, amigos y actividades de ocio. De esta forma, se benefician tanto los hombres como las mujeres de medidas inicialmente pensadas para la resolución de problemas propios de un solo género. Conviene no olvidar que estas intervenciones benefician también a la organización en términos de salud de los trabajadores, lo que se traduce en salud organizacional y productividad.

4. ALCANCE DE LOS RESULTADOS

En cada uno de los estudios hemos ido señalando las limitaciones que se han de tomar en consideración para comprender el alcance de los resultados y su generalización a otros contextos. En esta sección describiremos, de manera más global, el alcance de los resultados de la presente tesis doctoral.

En primer lugar, hemos encontrado evidencia sobre el papel modulador del género en la eficacia del afrontamiento para reducir las consecuencias del estrés en dos ocupaciones diferentes: empleados de organizaciones financieras y profesores de educación primaria y secundaria. No obstante, debemos señalar que los resultados no se pueden generalizar a todas las ocupaciones. Sin embargo, por otro lado, y aunque sólo hemos analizado dos ocupaciones, es importante tener en cuenta que éstas representan contextos organizacionales diferentes, el primero típicamente masculino y el segundo típicamente femenino, y que en ambos hemos encontrado resultados que apoyan la hipótesis del ajuste entre la socialización de género y el tipo de afrontamiento para la eficacia del mismo. Futuros estudios sobre estrés, género y organizaciones deben tener en cuenta esta categorización que distingue entre profesiones típicamente masculinas y femeninas para controlar, en incluso determinar, el papel que esta faceta del contexto organizacional puede tener sobre el proceso a estudiar.

En segundo lugar, el contexto cultural se configura como otro aspecto a tener en cuenta a la hora de valorar el alcance de los resultados. Los resultados de la presente tesis doctoral permiten establecer cierto grado de comparación con respecto a la profusa literatura científica sobre estrés laboral desarrollada en Norteamérica, más específicamente Estados Unidos. Podemos decir que los estudios presentados en esta tesis doctoral con participantes españoles pueden encuadrarse en la investigación desarrollada en la cultura

occidental y, por lo tanto, constituyen una contribución en la comprensión del estrés laboral en Occidente. Sin embargo, no podemos generalizar a otras culturas no occidentales. Como ya se ha señalado varias veces, el género está determinado por un importante componente cultural y, por lo tanto, el presente trabajo ni puede, ni pretende, ser una contribución universal.

En tercer lugar, no sólo los contextos referidos al lugar pueden determinar el alcance de los resultados. El contexto temporal en el que se desarrolla la presente tesis doctoral limita la generalización de nuestras conclusiones. Las relaciones encontradas en la actualidad no tienen por qué perpetuarse en el tiempo. El género es cultural, entendiendo la cultura también en su faceta histórica o temporal. Ser hombre o mujer en una sociedad determinada no es algo estático, sino todo lo contrario. La socialización de género es un proceso dinámico que en las últimas décadas parece haber acelerado su ritmo acorde con los cambios estructurales de la sociedad de cambio de siglo. Por lo tanto, los resultados encontrados se han de circunscribir al momento en el que se ha desarrollado la presente tesis doctoral, y no podemos saber hasta qué momento temporal pueden extenderse.

Finalmente, la metodología utilizada, específicamente los instrumentos empleados en la recogida de datos, también determinan el alcance de los resultados obtenidos. El uso exclusivo de medidas de autoinforme plantea el problema de la varianza común del método, es decir, la varianza atribuible al método de medida más que a las variables consideradas. Sin embargo, en los primeros estudios se han evaluado tanto efectos principales como efectos interactivos y, mientras que los primeros pueden ser resultado de los efectos del método, las relaciones interactivas no pueden ser simplemente atribuidas a la varianza del método (Rodríguez et al., 2001). Según Wall, Jackson, Mullarkey y Parker (1996), el impacto del sesgo de la

varianza del método común consistiría en aumentar los efectos principales a costa de la detección de efectos de interacción. El tercer estudio no analiza relaciones interactivas pero, sin embargo, plantea relaciones a distintos niveles de análisis. Los procesos de agregación y cambio de referente, junto con el uso de diferentes escalas de respuesta e ítems invertidos puede disminuir el efecto de este sesgo. Sin embargo, este no es el único aspecto a tener en cuenta en relación a la metodología. La información recogida mediante autoinformes, y más concretamente, mediante cuestionarios de respuesta cerrada, es en su naturaleza limitada puesto que los participantes no pueden aportar información adicional a la establecida en el instrumento. Esta restricción metodológica no nos permite generalizar más allá de las medidas y constructos evaluados. Por lo tanto, sería aconsejable que en futuras investigaciones se utilizaran medidas multimétodo. Aunque resulta complicado con ciertos constructos como el clima afectivo o la satisfacción laboral, ya que por definición son informes de percepciones y estados internos, la investigación sobre estrés laboral con una aproximación multimétodo de medida añadiría considerable robustez metodológica a las estrategias utilizadas (Bailey y Bhagat, 1987).

5. CONCLUSIONES

En general, a partir de los resultados obtenidos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1.** Se ha añadido evidencia a la literatura existente sobre el papel modulador del género en la eficacia del afrontamiento para reducir las consecuencias del estrés: el afrontamiento de acción directa es eficaz para los hombres y el afrontamiento de apoyo social es eficaz para las mujeres.
- 2.** Esta hipótesis del ajuste entre la socialización de género y el tipo de afrontamiento para la eficacia del mismo, encontrada de manera consistente en la investigación sobre apoyo social, se extiende y verifica en relación al afrontamiento de acción directa y se comprueba en contextos organizacionales tanto masculinos como femeninos. Además se ha comprobado en un diseño longitudinal, permitiendo descubrir un efecto concurrente interactivo del género y el afrontamiento sobre las consecuencias del estrés.
- 3.** La investigación previa sobre la modulación del género en las relaciones entre apoyo social y estrés se ha llevado a cabo mayoritariamente en Estados Unidos. La presente tesis prueba estas mismas relaciones en España, sugiriendo que ambos países con diferencias en algunos aspectos culturales, comparten una cultura base occidental. Esto permite la realización de comparaciones y el uso de la literatura científica en estrés laboral y género de ambos países como base para el planteamiento de investigación futura sobre el tema.

4. El burnout es un fenómeno que puede emerger a nivel grupal como clima de burnout de la unidad de trabajo y, hasta donde sabemos, este es el primer trabajo que demuestra empíricamente la emergencia de un clima afectivo de burnout y su influencia en respuestas laborales actitudinales como la satisfacción laboral.

5. Las relaciones que presenta el clima de burnout de la unidad de trabajo con la satisfacción laboral, más pronunciadas que las encontradas a nivel individual, demuestran que el clima de burnout de la unidad de trabajo, es decir el fenómeno a nivel grupal, no presenta isomorfismo con respecto a la variable individual de clima psicológico de burnout. Estas dos variables, a dos niveles diferentes, no miden el mismo constructo, ya que la variable agregada a nivel grupal contiene influencias contextuales que no son capturadas por la variable de nivel inferior.

6. Aunque no hay diferencias entre hombres y mujeres en el efecto significativo del clima de cinismo de la unidad de trabajo sobre la satisfacción laboral, sí existen en relación al clima de agotamiento de la unidad de trabajo. Sólo en el caso de los profesores varones su satisfacción laboral se ve afectada por este clima afectivo.

7. El género es un factor explicativo central en los tres estudios que componen la presente tesis doctoral, por lo que se justifica el uso de una perspectiva de género a lo largo de todos los trabajos que investiguen el afrontamiento y las consecuencias del estrés laboral.

CONCLUSIONS

In general, several conclusions can be pointed out from the obtained results:

- 1.** We have added evidence to the stress literature about the moderator role of gender in the relationship between coping and stress consequences: direct action coping is effective for men and social support coping is effective for women.
- 2.** The hypothesis of the coping-gender match, consistently found in social support research, is extended and verified with regard to direct action coping. It has been confirmed in male-dominated and female-dominated organizational contexts. Furthermore, this hypothesis has been supported in a longitudinal design where an interactive concurrent effect of gender and coping on stress consequences was found.
- 3.** Previous research about gender moderation on social support and distress has been carried out mostly in North America. The present dissertation proves these relationships in Spain, what suggests that both countries, with differences in some cultural aspects, share an occidental cultural base. This allows us to make comparisons between countries, and to use the literature on work stress and gender of both of them to plan future research on the issue.
- 4.** Burnout is a phenomenon that can emerge to group level as burnout climate and, as far as we know, this is the first study that shows empirically the emergence of the work-unit burnout climate and its influence on work attitudinal responses like job satisfaction.

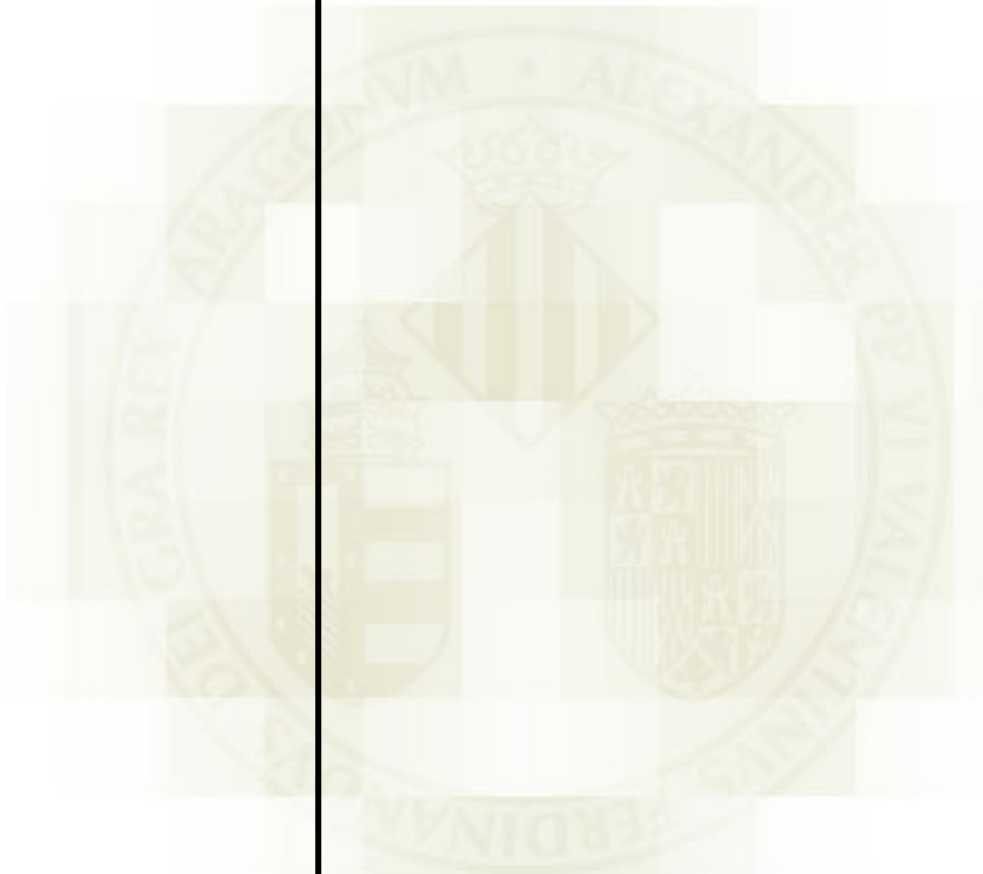
5. The relationships between work-unit burnout climate and job satisfaction are more pronounced than those between individual burnout and job satisfaction. This shows that there is not isomorphism between the low level variable (psychological burnout climate) and the high level variable (work-unit burnout climate). These two variables, at two different levels, do not measure the same construct, because the aggregated group level variable does contain contextual influences that are not captured by the lower level variable.

6. There are no differences between men and women in the significant effect of work-unit cynicism climate on job satisfaction. Nevertheless, there are differences between men and women with regard to work-unit exhaustion climate. Only in the case of male teachers, their job satisfaction is affected by the work-unit exhaustion climate.

7. Gender is a key explanatory factor in the three studies that comprise the present doctoral dissertation. Therefore, it is justified the use of the gender perspective throughout the research that investigates coping and work stress consequences.



REFERENCIAS



- Abbot, A. D. (1990). Positivism and interpretation in sociology: Lessons from sociologists from the history of stress research. *Sociological Forum*, 5, 435-458.
- Adler, N. J. (1993). An international perspective on the barriers to the advancement of women managers. *Applied Psychology: An international Review*, 42, 289-300.
- Agut, S., Grau, R., y Beas, M. (2001). Burnout en mujeres: un estudio comparativo entre contextos de trabajo y no trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 79-88.
- Aitken, L. S., y West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alexander M. G. y Wood, W. (2000). Women, men, and positive emotions: A social role interpretation. En A. H. Fischer (Ed.) *Gender and emotions*. (pp. 189-210). Cambridge: Cambridge University Press.
- Allan, J. (1993). Male elementary teachers. Experiences and perspectives. En C. L. Williams (Ed.) *Doing "women's work". Men in nontraditional occupations. Research on Men and Masculinities Series*, Vol. 3 (pp. 113-127). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Alonso, E., Pozo, C., y Hernández, J. M. (2002). La evaluación del estrés laboral en el personal sanitario. factores relevantes para el diseño de intervenciones preventivas. *Ansiedad y Estrés*, 8(2-3), 257-273.
- Althausser, R. P. (1971). Multicollinearity and non-additive regression models. En H. M. Jr Blalock, (Ed.): *Causal models in the Social Sciences*. pp. 453-472. Chicago: Aldine-Atherton.
- Alvesson, M., y Billing, Y. D. (1997). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Apter, T. y Garnsey, E. (1994). Enacting Inequality: Structure, Agency, and Gender. *Women's Studies International Forum*, 17, 19-31.
- Ariza, J. A. (2002). El dilema del equilibrio vida personal versus vida profesional: un enfoque de recursos humanos. *Revista de Fomento Social*, 57(225), 85-100.

210 Referencias

- Armistead, L., McCombs, A., Forehand, R., Wierson, M., Long, N., y Fauber, R. (1990). Coping With Divorce: A Study of Young Adolescents. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19, 79-84.
- Arnau, J. (1995). *Diseños longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento*. España: Limusa, Noriega Editores.
- Aronsson G, y Rissler A. (1998). Psychophysiological stress reactions in female and male urban bus drivers. *Journal Occupational Health Psychology*; 3, 122-129.
- Ashforth, B, (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academy of Management Review*, 10, 837-847.
- Ashton, W.A. y Fuehrer, A. (1993). Effects of gender and gender-role identification of participant and type of social support resource on support seeking. *Sex Roles: A Journal of Research*, 28, 461-476.
- Averill, J. R. (1983). Studies on anger and aggression: Implications for theories of emotion. *American Psychologist*, 38, 1145-1160.
- Ayestarán, S. (2004). Liderazgo, género y creación del conocimiento. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 209-223.
- Bailey, J.M., y Bhagat, R.S. (1987). Meaning and measurement of stressors in the work environment: An evaluation. En S.V. Kasl y C.L. Cooper (Eds.), *Stress and health: Issues in research methodology* (pp. 207-229). Chichester: Wiley.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H., y Bosveld, W. (2001). Burnout contagion among general practitioners. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20, 82-98.
- Bakker, A.B., y Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2289-2308.
- Barberá, E. (Género y organización laboral: intervenciones y cambio.). (2000). En J. Fernández (Ed.) *Intervención en los ámbitos de la Sexología y la Génerología* (pp. 177-214). Madrid: Pirámide.
- Barberá, E., Ramos, A., SarrióM., y Candela, C. (2002). Más allá del "techo de

- cristal". Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (40), 55-68.
- Barberá, E., y Ramos, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 147-160.
- Barnett, R.C. (2001). Género, estrés en el trabajo y enfermedad. En Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Eds.) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol II, capítulo 34: Factores Psicosociales y de Organización* (pp. 34-57). Descargado el 14 de Julio de 2005 del sitio WEB: <http://www.mtas.es/insht/EncOIT/pdf/tomo2/34.pdf>
- Barsade, S. G., y Gibson, D. E. (1998). Group emotion: A view from top and bottom. En D. Gruenfeld, E. Mannix, y M. Neale (Eds.) *Research on managing groups and teams* (pp. 81-102). Stamford, CT: JAI Press.
- Bartel, C. A., y Saavedra, R. (2000). The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45, 197-231.
- Baruch, G. K., Biener, L., y Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42, 130-136.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. New York: Routledge.
- Begley, T. M. (1998). Coping strategies as predictors of employee distress and organizational consolidation: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 305-329.
- Belcastro, P. A., Gold, R. S., y Grant, J. (1982). Stress and burnout; Psychophysiological effects on correctional teachers. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 387-395.
- Belle, D. (1987). Gender differences in the social moderators of stress. En R. C. Barnett, L. Biener y G. K. Baruch (Eds.), *Gender and stress* (pp. 257-275). New York: Free Press.

212 Referencias

- Berbel, S. (2004) *Sobre género, sexo y mujeres*. Descargado el 30 de Septiembre de 2005 del sitio WEB: http://www.mujiereisenred.net/news/article_php3?id_article=33.
- Bernin, P., Theorell, T., Cooper, C. L., Sparks, K., Spector, P. E., Radhakrishnan, P., y Russinova, V. (2003). Coping strategies among Swedish female and male managers in an international context. *International Journal of Stress Management*, 10, 376-391.
- Bhagat, R. S., Allie, S. M., y Ford, D. L., Jr. (1995). Coping with stressful life events: an empirical analysis. En R. Crandall y P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress. A handbook* (pp. 93-112). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Billings A. G., y Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.
- Bischoping, K. (1993). Gender differences in conversation topics, 1922-1990. *Sex Roles: A Journal of Research*, 28, 1-13.
- Blalock J. A., y Joiner, T. E., Jr. (2000). Interaction of cognitive avoidance coping and stress in predicting depression and anxiety: Gender differences. *Cognitive Therapy and Research* 24, 47-65.
- Blalock, H. M. (1979): *Social Statistics*. New York: McGraw Hill.
- Blanch, J. M. (1992). *Mujer y mercado de trabajo. Implicaciones teóricas y prácticas de la igualdad de oportunidades y la diferencialidad de orientaciones*. Barcelona: UAB.
- Blandford, S. (2000) *Managing professional development in schools*. London: Routledge.
- Bliese, P. D. (2000) Within-group agreement, non-independence, and reliability. Implications for Data aggregation and analysis. En K. J. Klein y S. W. J. Kozlowski (Eds.). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Bliese, P. D., Halverson, R. R. y Rothberg, J. (2000). Using random group resampling (RGR) to estimate within-group agreement with examples using the statistical language R. *Manuscript in Review*.
- Bliese, P. D., Jex, S. M., y Halverson, R. R. (2002). Integrating Multilevel Analyses and Occupational Stress Theory. En P. L. Perrewé y D. C. Ganster (Eds.) *Research In occupational stress and well-being* (vol. 2, pp. 217-259). Amsterdam: JAI Press.
- Bliese, P. D., y Britt, T. W. (2001). Social support, group consensus, and stressor-strain relationships: Social context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 425-436.
- Bliese, P. D., y Castro, C. A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work and Stress*, 14, 65-73.
- Bliese, P. D., y Halverson, R. R. (2002). Using random group resampling in multilevel research: An example of the buffering effects of leadership climate. *The Leadership Quarterly*, 13, 53-68.
- Bliese, P. D., y Hanges, P. J. (2004). Being Both Too Liberal and Too Conservative: The Perils of Treating Grouped Data as though They Were Independent. *Organizational Research Methods*, 7, 400-417.
- Bliese, P. D., y Jex S. M. (1999). Incorporating multiple levels of analysis into occupational stress research. *Work and Stress*, 13, 1-6.
- Bliese, P. D., y Jex, S. M. (2002). Incorporating a multilevel perspective into occupational stress research: theoretical, methodological, and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 265-276.
- Block, J. (1973). Conceptions of sex role: some cross cultural and longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 28, 512-526.
- Block, J. (1984). *Sex role identity and ego development*. San Francisco: Jossey Bass.
- Boada, J., Diego, R. I., Agulló, E., y Mañas, M. A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-

214 *Referencias*

218.

- Boada, J., Diego, R. I., y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Bowman, G. D., y Stern, M. (1995). Adjustment to Occupational Stress: The relationship of perceived control to effectiveness of coping strategies. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 294-303.
- Brannon, R. (1976), The male sex-role: Our culture's blueprint for manhood, what it's done for us lately. En D. S. David y R. Brannon (Eds.), *The forty-nine percent majority: The male sex role* (pp. 1-49). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Branon, R. (1976). The male sex role: Our culture's blueprint for manhood and what it's done for us lately. En D. S. David y R. Brannon (Eds.) *The forty-nine percent majority. The male sex role.* (pp. 1-48). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Brod, H. (1987). *The making of masculinities: The new men's studies*. Boston: Unwin Hyman.
- Broderick, P. C., y Korteland, C. (2002). Coping style and depression in early adolescence: Relationships to gender, gender role, and implicit beliefs. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46, 201-213
- Brody, L. R. (1997). Gender and emotion: Beyond stereotypes. *Journal of Social Issues*, 53, 369-394.
- Brody, L. R. (2000). The socialization of gender differences in emotional expression: Display rules, infant temperament, and differentiation. En A. H. (pp. 24-47). (Ed.) *Gender and emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brody, L.R., y Hall, J. (1993). Gender and emotion. En M. Lewis y J. Haviland (Eds.) *Handbook of emotions* (pp. 447-461) New York: Guilford Press.
- Brooks, G. R. (1992). Gender-sensitive family therapy in a violent culture. *Topics in Family Psychology and Counseling*, 1, 24-36.

- Browne, M. W. (1984). Asymptotically distribution-free methods in the analysis of covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37, 62-83.
- Brush, D. H., Moch, M. K., y Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 139-155.
- Bryant, F. B. y Arnold, Yarnold, P. R. (2003). Principal-Components Analysis and Exploratory and Confirmatory Factor Análisis. En L. G. Grimm y P. R. Yarnold (Eds.) *Reading and understanding Multivariate Statistics*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Bryk, A. S., y Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bugental, D. B. (2004). Thriving in the face of early adversity. *Journal of Social Issues*. 60, 219-235.
- Burda, P., Jr., Vaux, A., y Schill, T. (1984). Social support resources variations across sex and sex-role. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 119-126.
- Burke, R. J. (2002). Men, masculinity and health. En D.L Nelson y R.J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 35-54). Washington, DC: American Psychological Association.
- Burke, R. J., y Greenglass, E. R.(1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73, 371-380.
- Burke, R. J., y Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 48, 187-202.
- Büssing, A. y, Glasser, J. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout : the role of work stressors and work-related resources. *Work & Stress*, 14, 329-346
- Butler, T., Giordano, S., y Neren, S. (1985). Gender and sex-role attributes as predictors of utilization of natural support systems during personal stress events. *Sex Roles: A Journal of Research*, 13, 515-524.

216 *Referencias*

- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and teacher education: An International Journal of Research*, 7, 197-209.
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: a literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A. M. Huberman (Eds.). *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. Cambridge Univ. Press.
- Cancian, F., y Gordon, S. (1988). Changing emotional norms in marriage: love and anger in U.S. women's magazines since 1900. *Gender and Society*, 2, 308-342.
- Caplan, R. D., y Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression and heart-rate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 713-719.
- Carlson, J. H., y Mellor, S. (2004). Gender-related effects in the job-design-job-satisfaction relationship: an interactional approach. *Sex Roles: A Journal of Research*, 51, 237-247.
- Carrasco, M. J. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. *XXI. Revista de Educación*, 6, 75-87.
- Causey, D. L., y Dubow, E. F. (1993). Negotiating the transition to junior high school: The contributions of coping strategies and perceptions of the school environment. *Prevention in Human Services*, 10, 59-81
- Cecil, M. A., y Forman, S. G (1990). Effects of stress inoculation training and co-worker support groups on teachers' stress. *Journal of School Psychology*, 28, 105-118.
- Champoux, J. E., y Peters, W. S. (1987). Form, effect size and power in moderated regression. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 243-255.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246.

- Chen, P. Y., y Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of Applied Psychology*, 76, 398-407.
- Christie, M. D., y Shultz, K. S. (1998). Gender differences on coping with job stress and organizational outcomes. *Work and Stress*, 12, 351-361.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clemente, A., Albi-A, P., y Doménech, F. (1998). Análisis de las diferencias entre sexos, en socialización y adaptación escolar, en alumnos de los dos primeros cursos de secundaria. *Psicología Educativa*, 4, 157-166.
- Cognard-Black, A. J. (2004). Will they stay, or will they go? Sex-atypical work among token men who teach. *Sociological Quarterly*, 45, 113-139.
- Cohen, A. Doveh, E., y Eick, U. (2001). Statistical properties of the rwg index of agreement. *Psychological Methods*, 6, 297-310.
- Cohen, J. (1978). Partialled products are interactions; partialled powers are curve components. *Psychological Bulletin*, 85, 858-866.
- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., y Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. En S. Cohen y S.L. Syme (Eds.), *Social support and health*. Orlando, FL: Academic Press.
- Cohen, T. F. (1993). What do fathers provide? Reconsidering the economic and nurturant dimensions of men as parents. En J. Hood (Ed.) *Men, work and family* (pp. 1-22) Newbury Park, CA: Sage.
- Cole, P. (1986). Children's spontaneous control of facial expressions. *Child development*, 57, 1209-1321.
- Colwill, N. L. (1995). Sex differences. En S. Vinnicombe y N. L. Colwill (Eds.), *Women in management* (pp.20-34). London: Prentice Hall International Ltd.

218 Referencias

- Compas, B., Mallaren, V. L., y Fondacaro, K. M (1988). Coping with stressful events in older children and young adolescents. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 6, 405-411.
- Cooper, C. L., Kirkcaldy, B. D., y Brown, J., (1994). A model of job stress and physical health; the role of individual differences. *Personality and Individual Differences*, 16, 653-655.
- Cooper, C. L., Sloan, S. y Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cooper, C. L., y Payne R. (1988). *Causes, coping and consequences of stress at work*. Chichester: John & Sons.
- Cooper, M. L., Russell, M., Skinner, J. B., y Frone, M. R. (1992). Stress and alcohol use: The moderating effects of gender, coping and alcohol expectancies. *Journal of Abnormal Psychology*, 101, 139-152.
- Copenhaver, M. M., y Eisler, R. M. (1996). Masculine gender role stress: A perspective on men's health. En P. M. Kato (Ed.), *Health psychology of special populations: Issues in age, gender, and ethnicity*. New York: Plenum press.
- Corcoran-Nates, Y., y Roberts, K. (1995). We've got one of those? The peripheral status of women in male dominated industries. *Gender, Work and Organisation*, 2, 21-33.
- Cordes, C. A., y Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., y Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals : A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.
- Courtenay, W. H. (2001). Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: A theory offender and health. *Social Science and Medicine*, 51, 203-217.

- Cronkite, R. C., y Moos, R. H. (1984). The role of predisposing and moderating factors in the stress-illness relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 372-393.
- Cuadrado, I., Navas, M., y Molero, F. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: Diferencias de género vs. diferencias de roles. *Encuentros en Psicología Social*, 1(3), 243-248.
- Cuadrado, I., Navas, M., y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 181-192.
- Davis, T. L. (1995). Gender differences in masking negative emotions: Ability or motivation? *Developmental Psychology*, 31, 660-667.
- Day, A. L., y Livingstone, H. A. (2001). Chronic and acute stressors among military personnel: do coping styles buffer their negative impact on health?, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 348-360.
- Day, A. L., y Livingstone, H. A. (2003). Gender differences in perceptions of stressors and utilization of social support among university students. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35, 73-83,
- De Rivera, J. (1992). Emotional climate: Social Structure and Emotional Dynamics. *International Review of Studies on Emotion*, 2, pp. 197-218.
- Deaux, K. y Major, B. (1987). Putting gender into context: an interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 3, 369-389.
- Del Barrio, V. (2000). El conocimiento de las emociones en niños de 4 a 8 años. *Ansiedad y Estrés*, 6(2-3), 191-202.
- Delgado, C., y Martín, M. F. (2003). Género y Atribuciones de rol político y laboral. *Encuentros en Psicología Social*, 1(4), 238-242.
- Dewe, P. J. (1989). Examining the nature of work stress: individual evaluations of stressful experiences and coping. *Human Relations*, 42, 993-1013.
- Dindia, K. y Allen, M. (1992). Sex differences in self disclosure: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 112, 106-124.

220 Referencias

- Doherty, R. W., Orimoto, L., Singelis, T. M., Hatfield, E., y Hebb, J. (1995). Emotional contagion: Gender and occupational differences. *Psychology of Women Quarterly, 19*, 355-371.
- Doménech, D. B. (1995). Introducción al síndrome “burnout” en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa, 1*, 63-78.
- Dormann, C., y Zapf, D. (1999). Social Support, Social Stressors at Work, and Depressive Symptoms: Testing for Main and Moderating Effects with Structural Equations in a Three-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 874-884.
- Dressel, P. L. (1987). Patriarchy and social welfare work. *Social Problems, 34*, 294-309.
- Duhachek, A., & Iacobucci D. (2004) Alpha’s Standard Error (ASE): An Accurate and Precise Confidence Interval Estimate. *Journal of Applied Psychology, 89, 5*, 792-808.
- Durán, M. A., Extremera, N., y Rey, L. (2001). El síndrome de burnout en el ámbito educativo: una aproximación diferencial. *Apuntes de Psicología, 19(2)*, 251-262.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ebata, A. T., y Moos, R. H. (1994). Personal and situational correlates of coping in adolescents. *Journal of Research on Adolescence, 4*, 99-125.
- Eisler, R. M. (1995). The relationship between masculine gender role stress and men’s health risk: The validation of a construct. En R. F. Levant y W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (pp. 229-252) New York: Harper Collins.
- Eisler, R. M., y Skidmore, J. R. (1987). Masculine gender-role stress: Scale development and component factors in the appraisal of stressful situations. *Behavior Modification, 11*, 123-136.

- Emmerik, I. J. H. van (2002). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff. *Work & Stress*, 16, 251-263.
- Endler, N. S., y Parker, J. D. A. (1994). Assessment of multidimensional coping: task, emotion, and avoidance strategies, *Psychological Assessment*, 6, 50-60.
- Eriksen, H. R., Olff, M. y Ursin, H. (1997). The COPE. A revised battery for coping and defence and its relations to subjective health. *Scandinavian Journal of Psychology*, 38, 175-182.
- Esteban, M. L. (2003). El Género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la salud. *Cuadernos de Psiquiatría Comunitaria*, 3(1), 22-39.
- Etzion, D., y Pines, A. (1981). *Sex and culture as factors explaining reported coping behavior and burnout of human service professionals. A social psychological perspective*. Tel Aviv, Israel: Tel Aviv University, Israel Institute of Business Research.
- Etzion, D., y Pines, A. (1986). Sex and culture as factors explaining coping and burnout among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 17, 191-209.
- Evans, J., y Frank, B. (2003). Contradictions and Tensions: Exploring Relations of Masculinities in the Numerically Female-Dominated Nursing Profession. *Journal of Men's Studies*, 11, 277-292.
- Faludi, S. (1999). *Stiffed: The betrayal of the American male*. New York: William Morrow & Co.
- Fang, W., y Yan, X. (2004). Job burnout among elementary and high school teachers: Characteristics and relationship with social support. *Acta Psychologica Sinica*, 36, 568-574.
- Farwell, R. J. (1999). A study of K-12 teachers in small school districts: their levels of stress the source of stress, and the effect of initiating coping strategies. *Dissertation Abstracts International*, 60(4-A), 1074.
- Feldman, S. S., Fisher, L., Ransom, D.C., y Dimiceli, S. (1995). Is "what is good for the goose good for the gander?" Sex differences in relations between

222 Referencias

- adolescent coping and adult adaptation. *Journal of research on adolescence*, 5, 333-359.
- Fenwick, G. D., y Neal, D. J. (2001). Effect of gender composition on group performance. *Gender, Work, and Organization*, 8, 205-225.
- Ferguson, K. (1984). *The feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fernández, F., Sánchez, X., y Villarroel, G. (1997). Influencias de la exposición a la televisión en los escolares. *Comunicar. Revista de Medios de Comunicación y Educación*, (8), 117-127.
- Fernández-Montraveta, C. (2000). Psicología, género y biología evolutiva: una revisión crítica. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(3), 425-436.
- Ferrer, V. A., y González, R. (2001). La depresión en pacientes con dolor crónico: diferencias de género. *Revista de Psicología de la Salud*, 13(1), 81-100.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fielden, S. L., y Cooper, C. L. (2002). Managerial stress: are women more at risk? En D.L Nelson y R.J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 19-34). Washington DC: American Psychological Association.
- Fields, D. L., y Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196
- Fiksenbaum, L. y Greenglass, E. R. (2000). *Interpersonal predictors of coping*. Manuscrito en revisión.
- Fineman, S. (1993). *Emotions in organizations*. Londres: Sage Publications.
- Fineman, S. (1996). Emotion and organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, y W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 543-564). London: Sage.
- Finkel, S. E. (1995). *Causal analysis with panel data*. Thousand Oaks: Sage.

- Firebaugh, G. (1978). A rule for inferring individual-level relationships from aggregate data. *American Sociological Review*, 43, 557-572.
- Fischer, A. H. (1993). Sex differences in emotionality: Fact or stereotype? *Feminism and Psychology*, 3, 303-318.
- Fischer, A. H. y Manstead, A. S. R. (2000). The relation between gender and emotion in different cultures. En A. H. Fischer (Ed.) *Gender and emotions*. (pp. 71-94). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fivush, R. (1989). Exploring sex differences in the emotional content of mother-child conversations about the past. *Sex Roles: A Journal of Research*, 20, 675-691.
- Fivush, R., y Buckner, J. P. (2000). Gender, sadness and depression: the development of emotional focus through gendered discourse. En A. H. Fischer (Ed.) *Gender and emotions*. (pp. 232-253). Cambridge: Cambridge University Press.
- Fletcher, J. K. (1998). Relational practice: A feminist reconstruction of work. *Journal of Management Inquiry*, 7, 163-186.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing acts: Gender, power and relational practice at work*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Folkman, S., y Lazarus, R. S. (1980). Coping in an adequately functioning middle-aged population. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Folkman, S., y Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Frankenhaeuser, M., y Johansson, G. (1976). Task demand as reflected in catecholamine excretion and heart rate. *Journal of Human Stress*, 2, 15-23.
- French, J. R. P. Jr., Rodgers, W. y Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Coelho, D. A. Hamburg, y J. E. Adams (Eds.). *Coping and adaptation*, (pp.316-333) New York: Basic Books.
- Frese, M. (1985). Stress at work and psychosomatic complaints: A causal interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 70, 314-328.

224 Referencias

- Frese, M., y Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs. subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. En C. L. Cooper y R. Payne (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*, pp. 375-412, Chichester, John Wiley & Sons.
- Frymier, A. B., Klopff, D. W., y Ishii, S. (1990). Japanese and Americans compared on the affect orientation construct. *Psychological Reports*, 66, 985-986.
- Gallego, J. (2003). Producción informativa y transmisión de estereotipos de género en la prensa diaria. *Comunicación y Sociedad*, 16(2), 49-66.
- García-Retamero, R., y López-Zafra, E. (2002). Influencia del estereotipo de género en la percepción del liderazgo de hombres y mujeres como explicación de la discriminación de la mujer en puestos de dirección. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12(2), 21-52.
- Gardiner, M., y Tiggemann, M. (1999). Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male- and Female-dominated Industries. *Occupational and Organizational Psychology*, 72, 301-315.
- Garman, A. N., Corrigan. P. W., y Morris S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235-241.
- Gavin, M. B., y Hofmann, D. A. (2002). Using hierarchical linear modeling to investigate the moderating influence of leadership climate. *Leadership Quarterly*, 13, 15-33.
- George, J. M. (1990). Personality, affect and behaviour in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75, 107-116.
- George, J. M. (1996). Group affective tone. En M. A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology* (pp.77-93). Chischester, U.K.: Wiley.
- Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles: A Journal of Research*, 42, 1059-1079.

- Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: the influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46, 149-158.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological theory and women's development* (2nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D., y Núñez-Román, E. M. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 107-123.
- Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1999). El síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería: un estudio diferencial desde la perspectiva del género. Estudio presentado en las *Jornadas Intercongreso. Mujer y Trabajo*. Oviedo, España, Octubre.
- Glyshaw, K., Cohen, L. H., y Towbes, L. C. (1988). Coping strategies and psychological distress: Perspectives analyses of early and middle adolescents. *American Journal of Community Psychology*, 17, 607-623.
- Goldenhar, L. M., Swanson, N. G., Ruder, A., Hurrell Jr. J. J., y Deddens, J. (1998) Stressors and adverse outcomes for female construction workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 19-32.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F., y Stevenson, J. G. (1986). *Stress in organizations: Towards a phase model of burnout*. New York: Praeger.
- Golembiewski, R. T., y Munzenrider, R. F. (1988). *Phases of burnout*. New York: Praeger

226 Referencias

- González, g., y Melcón, A. (2003). Indicadores parentales de la educación en identidad y roles de género: contraste generacional. *Revista de Ciencias de la Educación*, 193, 45-62.
- González-Romá V., Peiró, J. M., Subirats, M., y Mañas, M. A. (2000). The validity of affective work team climates. En M. Vartiainen, M., F. Avallone, y N. Anderson (Eds.), *Innovative theories, tools, and practices in Work and Organizational Psychology* (pp. 97-109). Göttingen, Germany: Hogrefe and Huber Publishers.
- González-Romá, V. y Peiró, J. M. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 269-285.
- Green, D. E., y Walkey, F. H. (1988). A confirmation of the three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 579-585.
- Green, E., Walkey, F. H., y Taylor, A. J. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 453-472
- Greenglass, E. R. (1982). *A world of difference: Gender roles in perspective*. Toronto: Wiley.
- Greenglass, E. R. (1988). Type A behavior and coping strategies in female and male supervisors. *Applied Psychology: An international Review*, 37, 271-288.
- Greenglass, E. R. (1991). Burnout and gender: theoretical and organizational implications. *Canadian Psychology*, 32, 562-74.
- Greenglass, E. R. (1993). The contribution of social support to coping strategies. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 323-340.
- Greenglass, E. R. (1995). Gender, work stress and coping: theoretical implications. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 121-134.

- Greenglass, E. R. (2000). Interpersonal factors, coping and gender: implications for health. Paper presented at the *2000 Asian Congress of Health Psychology*, Tokio, Agosto.
- Greenglass, E. R. (2002). Work stress, coping, and social support: implications for women's occupational well-being. En D. L. Nelson y R. J. Burke (Eds.). *Gender, work stress and health* (pp. 85-96). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. y Konarski, R. (1997). The impact of social support on development of burnout in teachers: examination of a model. *Work and Stress, 11*, 267-278.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. y Ondrack, M. (1990). A gender role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review, 39*, 5-27.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., y Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences, *Journal of Applied Social Psychology, 28*, 1088-1106.
- Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., y Burke, R. J. (1996). Components of social support, buffering effects and burnout: Implications for psychological functioning. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal, 9*, 185-197.
- Greenglass, E. R., y Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles: A Journal of Research, 18*, 215-229.
- Greenglass, E. R., y Burke, R. J. (1990). Burnout over time. *Journal of Health and Human Resources Administration, 13*, 192-204.
- Greenglass, E. R., y Noguchi, K. (1996). Longevity, gender and health: a psycho-cultural perspective. Paper presented at *First meeting of the International Society of Health*, Montreal, Agosto.
- Griffith, J., Steptoe, A., y Copley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology, 69*, 517-531.

228 *Referencias*

- Grossi, G. (1999). Coping and emotional distress in a sample of Swedish unemployed. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 157-165.
- Hall, E. M. (1989). Gender, work control and stress: A theoretical discussion and an empirical test. *International Journal of Health Services*, 19, 725-745.
- Hamilton, S., y Fagot, B. I. (1988). Chronic stress and coping styles: a comparison of male and female undergraduates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 819-823
- Handy, J. (1991). The social context of occupational stress in a caring profession. *Social Science Medicine*, 32, 819-830.
- Hare-Mustin, R. T., y Marecek, J. (1990). *Making a difference: Psychology and the construction of gender*. New Haven: Yale University Press.
- Harris, I. A. (1995). *Messages men hear. Constructing masculinities*. London: Taylor & Francis.
- Harrison, J. C., Chin, J., y Ficarroto, T. (1989). Warning: Masculinity may be dangerous to your health. En M. S. Kimmel, y M. A. Messner (Eds.), *Men's lives* (pp. 296-309). New York: MacMillan.
- Harrison, R. V. (1979). Person environment fit and job stress. En Cooper, C. L. y Payne, R. (Eds) *Stress at work*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Hasenfeld, Y. (1992). *Human services as complex organizations*. Newbury Park: Sage.
- Hatfield E., Caccioppo, J., y Rapson, R. L. (1994) *Emotional Contagion*. New York: Cambridge University Press.
- Havlovik, S. J., y Keenan, J. P. (1995). Coping with work stress: The influence of individual differences. En R. Crandall y P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. (pp. 179-192). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hearn, J. (1994). Changing men and changing managements: Social change, social research and social action. En M. Davidson, y R. Burke (Eds.) *Women in Management, Current Research Issues*, London: Paul Chapman Publishing.
- Hearn, J., y Parkin, W. (1987). *Sex at work. The power and paradox of organization*

- sexuality*. New York: Ed. St. Martin's Press.
- Heilman, M. E. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 3-26.
- Henson, K. D., y Krasas Rogers, J. (2001). "Why Marcia you've changed!" Male clerical temporary workers doing masculinity in a feminized occupation. *Gender & Society*, 15, 218-238.
- Herbert, T. B., y Cohen, S. (1993). Stress and immunity in humans: a meta-analytic review. *Psychosomatic Medicine*, 55, 364-379
- Himle, D. P., Jarayatne, S., y Thyness, P. A. (1989). The buffering effects of four types of supervisory support on work stress. *Administration in Social Work*, 13, 19-34.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress process: Advancing in Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: And International Review*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. L., Ben-Porath, y Monnier, J. (1994). Gender and coping: the dual-axis model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22, 49-81.
- Hobfoll, S. E., y Stokes J. P. (1988). The process and mechanics of social support. En S. Duck (Ed.), *Handbook of personal relationships: Theory, research and interventions* (pp. 497-517) New York: Wiley.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hoffman, D. A., y Stetzer, A. (1998). The role of safety climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events. *Academy of Management Journal*, 41, 644-657.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences. International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G., y Hofstede, G. J. (2005). *Culture and Organizations. Software of the*

230 Referencias

- mind*. New York: McGraw Hill.
- Holm, S. L. (2001). Are gender differences status differences? Coping as a model case. *Dissertation Abstracts International*, 61(12B), 6760.
- Huff, A. (1990). Wives of the organization. Paper presented at the *Women and Work Conference*, Dallas, TX.
- Huston, A. C., y Alvarez, M. (1990). The socialization context of gender role development in early adolescence. En R. Montemayor, G. R. Adams, y T. P. Gullotta (Eds.), *From childhood to adolescence: A transitional period* (pp. 156-179). Newbury Park, CA: Sage.
- INE. Instituto Nacional de Estadística. (1994-2004) *Encuesta de Población Activa*. Descargado el 1 de Septiembre de 2004 del sitio WEB: http://www.ine.es/inebase/menu3_soc.htm#6
- Ingledeu, D. K., Hardy, L., y Cooper, C. L. (1997). Do resources bolster coping and does coping buffer stress? An organizational study with longitudinal aspect and control for negative affectivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 118-133.
- Jaccard, J., Turrisi, R., y Wan, C. K. (1990). *Interaction effects in multiple regression*. Newsbury Park, CA: Sage.
- Jackson, T. D. (2000). Are reported coping styles reflected in actual stress responding behavior? A study of inner city women. *Dissertation Abstracts International*, 60(9-B), 4890.
- James, K. (1999). Re-thinking organisational stress: the transition to the new employment age. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 545-557.
- James, L. R., Demaree, R. G., y Wolf, G. (1984). Estimating within group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69, 85-98.
- Jansz, J. (2000) Masculine identity and restrictive emotionality. En A. H. Fischer (Ed.) *Gender and emotions*. (pp. 166-186). Cambridge: Cambridge University Press.

- Jayme, M. (1999). La identidad de género. *Revista de Psicoterapia*, 10(40), 5-22.
- Jenkins, R. (1991). Demographic aspects of stress. En C. L. Cooper, y R. Payne (Eds.) *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (pp. 107-132). Chichester: Wiley.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S. y Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86, 401-409.
- Jimmieson, N., y Griffin, M. A. (1998). Linking staff and client perceptions of the organization: A field study of client satisfaction with health care services. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 81-96.
- Johansson, G., Aronsson, G., y Lindström, B. O. (1978). Social psychological and neuroendocrine stress reactions in highly mechanized work. *Ergonomics*, 21, 583-599.
- Jourard, S. M. (1964). Some lethal aspects of the male role. En S. M. Jourard, *The transparent self* (pp. 46-55). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Kahn, R., y Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. En M. Dunnette y L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 3, (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1990) Token women in the corporation. En J. Heeeren y M. Mason (Eds.), *Sociology : Windows on Society* (pp. 186-294). Los Angeles: Roxbury.
- Karambaya, R. (2002). Women and corporate restructuring: sources and consequences of stress. En D. L Nelson y R. J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 55-69). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S. C., Gelfand, M. J., y Yuki, M. (1995). Culture, gender, and self: A perspective from individualism-collectivism research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 925-937.

232 Referencias

- Kasl, S. V. (1987). Methodologies in stress and health: past difficulties, present dilemmas, futures directions. En Kasl, S. V. y Cooper, C. L. (Eds.): *Stress and health: issues in research methodology* (pp.307-318). Chichester, England: Wiley and Sons.
- Kauffman, M. (1993) *Cracking the armor*. Toronto: Viking.
- Kelly, J. R., y Barsade, S. G. (2001). Moods and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, 86, 99-130.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W., y Bennett, N. (1997). Work group context effects on organizational citizenship behavior: A multi-level analysis. *Journal of Management*, 23, 747-765.
- Kimmel, M. S. (1996) *Manhood in America*. New York: The Free Press.
- Kirton, M. J., y McCarthy, R. M. (1988). Cognitive climate and organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 61, pp.175-184
- Klein, K., y Kozlowski, S. W. J. (2000). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Koeske, G. F., Kirk, S. A., y Koeske, R. D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 119-135.
- Koeske, G. F., y Koeske, R. D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25, 131-132.
- Kofodimos, J. (1993). *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. San Francisco: Jossey Bass.
- Konert, E. (1998). The relationship among middle-school teacher burnout, stress, job satisfaction, and coping styles. *Dissertation Abstracts International*, 58(11-A), 4143

- Korabik, K. (1997). Applied gender issues. En S. W. Sadava y D. M. McCreary (Eds.), *Applied Social psychology* (pp. 292 – 309). New York: Prentice-Hall.
- Korabik, K., y Van Kampen, J. (1995). Gender, social support, and coping with work stressors among managers. *Journal of Social Behavior and Personality*, *10*, 135-148.
- Korman, A. y Korman, R. (1980). *Career success and personal failure*. New York: Prentice Hall.
- Koustelios, A. (2001). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological Reports*, *99*, 627-634.
- Kozlowski, S. W. J., y Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal and emergent processes. En K. J. Klein y S. W. J. Kozlowski (Eds.). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco: Jossey-Bass.
- Krajewski, H. T., y Goffin, R. D. (2005). Predicting occupational coping responses: the interactive effect of gender and work stressors context. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 44-53.
- Kreft, I., y De Leeuw, J. (1998). *Introducing Multilevel Modeling*. London: Sage Publications.
- Landers, S. (1989). In U.S., marital disorders affect 15 percent of adults. *APA Monitor*, *20*, 16.
- Länsisalmi, H., Peiró, J. M., y Kivimäki, M. (2000). Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *9*, 527-559.
- Lash, S. J., Eisler, R. M. y Schulman, R. S. (1990). Cardiovascular reactivity to stress in men. *Behavior Modification*, *14*, 3-20.
- Lash, S. J., Gillespie, B. L., Eisler, R. M. y Southard, D. R. (1991). Sex differences in cardiovascular reactivity: effects of the gender relevance of the stressor. *Health Psychology*, *6*, 391-398.

234 Referencias

- Lazarus R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and coping processes*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus, R. S. (1975). A cognitively oriented psychologist looks at biofeedback. *American Psychologist*, 30, 553-561.
- Leal, A. (2003). Mirar y pensar desde la cultura de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 279-290.
- Lee R. T., y Ashforth B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-21
- Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133
- Leiter, M. P. (1990). The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of burnout: a longitudinal study. *Human Relations*, 43, 1067- 1083.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 123-144.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Leitner, K. (1993) Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die psychosoziale Gesundheit (Effects of working conditions on psycho-social health). *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 47, 98-107.
- Lengua, L. J., y Stormshak, E. A. (2000). Gender, gender roles, and personality: gender differences in the prediction of coping and psychological symptoms. *Sex Roles: A Journal of Research*, 43, 787-820.

- Levant, R. F. (1996). The new psychology of men. *Professional Psychology : Research and Practice*, 27, 259-265.
- Levant, R. F., y Pollack, W. S. (Eds) (1995). *A new psychology of men*. New York: Basic Books
- Lindell, M. K., y Brandt, C. J. (1997). Measuring interrater agreement for ratings of a single target. *Applied Psychological Measurement*, 21, 271-278.
- Lindell, M. K., y Brandt, C. J. (1999). Assessing interrater agreement on the job relevance of a test: A comparison of the CVI, T, rwg(j) and r*wg(j) indexes. *Journal of Applied Psychology*, 84, 640-647.
- Long, B. C., y Gessaroli, M. C. (1989). The relationship between teacher stress and perceived coping effectiveness: Gender and marital differences. *The Alberta Journal of Educational Research*, 35, 308-324.
- Long, B., y Cox, R. S. (2000). Women's way of coping with employment stress: a feminist contextual analysis. En P. Dewe, M. Leiter, y T. Cox (Eds.), *Coping, health and organizations* (pp. 109-123). London: Taylor & Francis Inc.
- Long, B.C. (1990). Relation between coping strategies, sex-typed traits, and environmental characteristics: A comparison of male and female managers, *Journal of Counseling Psychology*, 37, 184-194.
- Longman (1992). *Active Study Dictionary of English*. Glasgow: Longman.
- López, A., Pérez, N., y Arnaus, R. (1998). el silencio y la palabra: reflexiones en torno a función docente y género. *Educar*, (22-23), 189-194.
- Lu, L., Shiau, C., y Cooper, C. L. (1997). Occupational stress in clinical nurses. *Counselling Psychology quarterly*, 10, 39-50.
- Lundberg, U. (1998). Work and stress in women. En K. Ort-Gomér, M. Chesney y N. K. Wenger (Eds.) *Women stress and heart disease* (pp. 41-56). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lunqvist, L. O. (1995). Facial EMG reactions to facial expressions: A case of facial emotional contagion? *Scandinavian Journal of Psychology*, 36, 130-141

236 Referencias

- Lupton, B. (2000). Maintaining Masculinity: Men who do “women’s work”. *British Journal of Management*, 11, Special Issue, S33-S48.
- Lyne, D. L., Barret, T. B., Williams, W., y Coaley, C. (2000). A psychometric evaluation of the Occupational Stress Indicator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73, 195–220
- Maddock, S., y Parkin, D. (1994). Gender cultures: how they affect men and women at work. En M., Davidson y R. Burke (Eds.). *Women in Management, Current Research Issues*, Paul Chapman Publishing, London.
- Maes, S., Vingerhoets A. J. J. M., y Van Heck, G. (1987). The study of distress and disease: some developments and requirements. *Social Science and Medicine*, 25, 567-578.
- Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organization: Dimensions and dilemmas of Corporate Masculinity. En G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 69-93). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Malatesta, C. Z., Culver, C., Tesman, J. R., y Shepard, B. (1989). The development of emotion expression during the first two years of life. *Monographs of the Society for Research in Child Development* SQ , 1-2, 219.
- Malatesta, C.Z., y Haviland, J.M. (1982). Learning display rules: The socialization of emotion expression in infancy. *Child Development*, 53, 991-1003.
- Manassero Mas, M. A., García Buades, E., Vázquez Alonso, Á., Ferrer Pérez, V. A.; Ramis Palmer, C., Gili Planas, M. (2000). Análisis causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, 16, 173-195.
- Manassero, M. A, García-Buades, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, A. y Ferrer, V. A. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 89-105.
- Manassero, M. A., y Vázquez, A. (2003). Los estudios de género y la enseñanza de las Ciencias. *Revista de Educación*, 330, 251-280.
- Marín, M., Infante, E., y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o

- familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Markus, H., y Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.)
- Marshall, J. (1995) Working at senior management and board levels: some of the issues for women. *Women in Management Review*, 10, 21-25.
- Martínez, V., y Marco, M. J. (2004). Las interacciones entre iguales: donde la infancia re-construye cultura. La influencia del género en la resolución del conflicto entre preescolares. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1), 391-395.
- Martínez-Benlloch, I. (2003). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. *Anuario De Psicología*, 34(2), 253-266.
- Martínez-Pérez, M. D., y Osca, A. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género: propuesta de un modelo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 193-208.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp.29-40). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (1993). Burnout : A multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional Burnout : Recent Developments in Theory and Research* (pp. 19–32). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

238 Referencias

- Mathieu J. E., y Zajac D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Matud, M. P., de Abona, M., y Matud, M. J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(3), 451-465.
- Matud, P. (2004) Gender differences in stress and coping styles. *Personal and Individual Differences*, 37, 1401-1405.
- Matuszek, P. A. C., Nelson, D. L., y Quick, J.C. (1995). Gender differences in distress: Are we asking all the right questions? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 99-120.
- McClelland, G. H., y Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- McConatha, J. T., Leone, F. M., y Armstrong, J. M. (1997). Emotional control in adulthood. *Psychological Reports*, 80, 499-507.
- McDonald, L. M., y Korabik, K. (1991). Sources of stress and ways of coping among male and female managers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 8, 231-238.
- McDonald, T. W., Toussaint, L. L., y Schweiger, J. A. (2004). The influence of social status on token women leaders' expectations about leading male-dominated groups. *Sex Roles*, 50, 401-409.
- Mearns, J., y Cain, J. E. (2003). Relationships between Teachers' Occupational Stress and Their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulation Expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 71-82.
- Melchior, M., Bours, G., Schmitz, P., y Wittich, Y. (1997). Burnout in psychiatric nursing: a metaanalysis of related variables. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 4, 193-201.
- Meliá, J. L., y Sesé, A. (2000). La medida de la tensión laboral y su influencia en la

- conducta de seguridad. *Ansiedad y Estrés*, 6(2-3), 223-242.
- Melin, B., Lundberg, U., Söderlund, J., y Granqvist, M. (1999). Psychophysiological stress reactions of male and female assembly workers: a comparison between two different forms of work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 47-61
- Meyerson, D. E. (1994). Interpretations of stress in institutions: The cultural production of ambiguity and burnout. *Administrative Science Quarterly*, 39, 628-653.
- Mills, A. (1988) Organization, gender and culture. *Organization Studies*, 9, 351-370.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., y Cropanzano, R. (2005) Relationships between organizational justice and burnout at the work unit level. *International Journal of Stress Management*, 12, 99-116.
- Mooney, T. F. (1995). Cognitive behaviour therapy for men. En R. F. Levant y W. S. Pollack (Eds.) *A new psychology of men*. (pp. 57-82) New York: Basic Books
- Morales, J. F., y Cuadrado, M. I. (2004). Teoría de la congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 135-146.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A., y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13(2), 185-207.
- Moreno, B., Rodríguez, R., y Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-77.
- Moreno, B., Seminotti, R., Garrosa, R. E., Rodríguez-Carvajal, R., y Morante, M. E. (2005). El burnout médico: la ansiedad y los procesos de afrontamiento como factores intervinientes. *Ansiedad y Estrés*, 11(1), 87-100.
- Moreno, E., Padilla, T., López, I., y Martín, M. (2000). Procesos sociales de

240 Referencias

- desarrollo de los roles sexuales: hacia la igualdad hombre-mujer en el sistema educativo. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria* 6-7, 145-158.
- Mosher, D. L., y Sirkin, M. (1984). Measuring a macho personality constellation. *Journal of Research in Personality*, 18, 150-163.
- Mossholder, K. W., Bennett, N., Kemery, E. R., y Wesolowski, M. A. (1998). Relationships between bases of power and work reactions: The mediational role of procedural justice. *Journal of Management*, 24, 533-552.
- Mosteiro, M. J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 1, 305-315.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Moya, M., y de Lemus, S. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 225-245.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M. A., González-Bono, E., Rodríguez, G. y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Moyle, P., y Parkes, K. (1999). The effects of transition stress: A relocation study. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 625-646.
- MTAS. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005) *Encuesta de Calidad de Vida Laboral*. Descargado el 30 de Septiembre de 2005 del sitio WEB: www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm
- Munduate, L. (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de Psicología Social*, 18(3), 309-314.
- Nelson, D. L., Hitt, M. A., y Quick, J. C. (1989). Men and women of the personnel profession: Some differences and similarities in their stress. *Stress Medicine*, 5, 145-152.

- Nelson, D. L., y Burke, R. J. (2002). A framework for examining gender, work stress and health. En D. L. Nelson y R. J. Burke (Eds.). *Gender, work stress and health* (pp. 2-14). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Nelson, G. (1990). Women's life strains, social support, coping, and positive and negative affect: Cross-sectional and longitudinal tests of the two-factor theory of emotional well-being. *Journal of Community Psychology*, 18, 239-263.
- Newton, T., Handy, J. y Fineman, S. (1995). *Managing Stress; emotion and power at work*. Londres: Sage Publications.
- Nieva, V. F., y Gutek, B. A. (1980). Sex effects on Evaluation. *The Academy of Management Review*, 5, 267-276.
- Norcross, J. C., Diclemente, C. C, y Prochaska, J. O. (1986). Self-change of psychological distress: Laypersons' vs psychologists' coping strategies. *Journal of Clinical Psychology*, 42, 834-840.
- O'Leary, V. E. (1998). Strength in the face of adversity: Individual and social resilience. En Ickovics, J. R. y Parks, C. (Eds.) Thriving [Special Issue]. *Journal of Social Issues*, 54, 425-445.
- Olmedo Montes, M., del Barrio, V., y Santed, M. A. (2000). Sexo y emoción previa como predictores del cambio en depresión y ansiedad en la adolescencia. *Ansiedad y Estrés*, 6(1), 47-60.
- O'Neil, J. M., Good, G. E., y Holmes, S. E. (1995). Fifteen years of theory and research on men's gender role conflict: New paradigms for empirical research. En R. Levant y W. Pollack (Eds.) *A new psychology of men*. New York: Basic Books.
- Orizo, F. A. (1991) *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: S.M.
- Osca, A. y López-Saez, M. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10, 73-85.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró J. M. (2003). Estrés de rol y su

242 Referencias

- influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.
- Osca, A., y Martínez-Pérez, M. D. (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista De Psicología Social*, 17(2), 193-205.
- Padilla, T., y Moreno, E. (2000). El desarrollo profesional masculino: Una perspectiva de género en la orientación profesional. *XXI. Revista de Educación*, 2, 301-312.
- Paez, D., Ruiz, J. I., Gailly, O., Kornblit, A. L., Wiesenfeld, E., y Vidal, C. M. (1997). Clima emocional: su concepto y medición mediante una investigación transcultural. *Revista de Psicología Social*, 12, 79-98
- Parasuraman, S., y Cleek, M. A. (1984). Coping behaviors and managers' affective reactions to role stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 179-193.
- Parker, S. K., y Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality, *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.
- Parkes, K. R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: additive and interactive predictors of mental health, *Journal of Applied Psychology*, 75, 399-409.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. *Work & Stress*, 8, 110-129.
- Parkes, K. R., Menham, C. A., y Rabenau, C. V. (1994). Social support and the demand-discretion model of job stress: Tests of additive and interactive effects in two samples. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 91-113.
- Parnell, K. (1991). Toddler interaction in relation to mother and peers. Tesis doctoral no publicada, Boston University.
- Pastor, R, Martinez-Benlloch, I, Barberá, E., y Castaño, D (1990) *Perspectivas actuales en la Investigación Psicológica sobre el sistema de género*. Edit Nau. Valencia.

- Pastor, Y., Balaguer, I., y García-Merita, M. L. (2003). El autoconcepto y la autoestima en la adolescencia media: análisis diferencial por curso y género. *Revista de Psicología Social, 18*(2), 141-159.
- Pazy, A., y Oron, I. (2001). Sex proportion and performance evaluation among high-ranking military officers. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 689-702.
- Pearlin, L., y Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior, 19*, 2-21.
- Peinado, C., y Freixas, A. (1999). Deberes y tiempo libre durante el curso académico. Los primeros pasos hacia una socialización apropiada al sexo. *CyE. Cultura y Educación, 13*, 49-59.
- Peiró, J. M. (2001). Stressed teams in organizations. A multilevel approach to the study of stress in work units. En J. Pryce, C. Weilkert y E. Torkelson (Eds.). *Occupational Health Psychology: Europe 2001* (pp. 9-13). European Academy of Occupational Health.
- Peiró, J. M. y González-Romá, V. (2000). Emotional climates at work: Determinants of the formation process of collective emotions. Estudio presentado en el *XXVII International Congress of Psychology*, Estocolmo, Suecia, 23-28, Julio.
- Peiró, J. M., González-Roma, V., Tordera, N., y Mañas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology and Health, 16*, 511-525.
- Peiró, J. M., Rodríguez, I, y Bravo, M. J. (en prensa). La escala de estrés laboral en profesores. *Revista de Psicología Social Aplicada*.
- Peiró, J. M., y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid. Eudema
- Pennebaker, J. W., Hughes, C. F. y O'Heeron, R. C. (1987). The psychophysiology of confession: linking inhibitory and psychosomatic processes. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 781-793.

244 Referencias

- Pennebaker, J. W., Kiecolt-Glaser, J. K., y Glaser, R. (1988). Disclosure of traumas and immune function: Health implications for psychotherapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56, 239-245.
- Pérez-Fuentes, P. (2000). El trabajo de las mujeres: una mirada desde la Historia. *Lan Harremanak. Revista De Relaciones Laborales*, 2, 185-209.
- Perrewe, P. L., y Carlson, D. S. (2002). Do men and women benefit from social support equally? Results from a field examination within the work and family context. En D.L. Nelson y R.J. Burke (Eds.) *Gender, work stress and health* (pp. 101-114). Washington, DC: American Psychological association.
- Perry, D. G., y Bussey, K. (1979). The social learning theory of sex differences: Imitation is alive and well. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1699-1712.
- Phelan, J. 1994. The Paradox of the Contented Female Worker: An Assessment of Alternative Explanations. *Social Psychology Quarterly* 57: 95-107.
- Phillips, S. D., y Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59
- Pines, A., Aronson, E., y Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Pinheiro, J. C. y Bates, D. M. (2000). *Mixed-effects models in S and S-PLUS*. New York: Springer-Verlag.
- Pleck, J. H. (1981). *The myth of masculinity*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. En R. F. Levant y W. S. Pollack (Eds.) *A new psychology of men*. (pp. 11-32) New York: Basic Books
- Plewis, I. (1985). *Analysing change. Measurement and explanation using longitudinal data*. New York: Wiley & Sons.
- PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005*. Descargado el 30 de Septiembre de 2005 del sitio WEB: <http://hdr.undp.org/reports/global/2005/>

- Pomaki, G., y Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the Demand/ Control/ Social Support model: Prediction of health- and work-related outcomes in Greek teachers. *Psychology & Health, 18*, 537-550
- Ptacek, J. T.; Smith, R. E., y Dodge, K. L. (1994). Gender differences in coping with stress: When stressor and appraisal do not differ. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*, 421-430
- Quevedo-Aguado, M. P., Delgado, C., Fuentes, J. M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez, J. F., y Yela, J. R. (1999). Relación entre "despersonalización" (burnout), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes. *Estudios de Psicología, 20*, 87-107.
- Quick, J. C., Quick, J., Nelson, D. L., y Hurrell, J. J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington, DC. American Psychological Association.
- R Development Core Team (2004). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. ISBN 3-900051-00-3, URL <http://www.R-project.org>.
- Ramos, A. *Liderazgo Transformacional. Un estudio desde la Psicología del Género* Tesis doctoral sin publicar. Universidad de Valencia..
- Ramos, A., Barberá, E., y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología, 34*(2), 267-278.
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E., y Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de Psicología Social, 17*(2), 183-192.
- Randel, A. E. (2002). Identity salience: a moderator of the relationship between group gender composition and work group conflict. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 749-766.
- Richardson, A. M., Burke, R. J., y Leiter, M. P. (1992). Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. *Anxiety, Stress and Coping, 5*, 55-68.

246 Referencias

- Rocha-Sánchez, T. E., y Díaz-Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21(1), 42-49.
- Rodríguez, I. (1998) *Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes trabajadores: una revisión del modelo demandas-control en función del género*. Tesis doctoral sin publicar. Universidad de Valencia, Facultad de Psicología.
- Rodríguez, I., Bravo, M. J., Peiró, J. M., y Schaufeli, W. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 15, 97-114.
- Rodríguez, M. C. (2003). La configuración del género en los procesos de socialización. Oviedo: KKK.
- Rosario, M., Shinn, M., Morch, H., y Huckabee, C. B. (1988). Gender differences in coping and social support: Testing socialization and role constraint theories. *Journal of Community Psychology*, 16, 55-69.
- Rountree, B. H. (1984). Psychological burnout in task groups. *Journal of health and Human Resources Administration*, 7, 235-248.
- Rousseau, D. M., y Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Roy, M. P., y Steptoe A. (1994). Daily stressors and social support availability as predictors of depressed mood in male fire-fighters. *Work & Stress*, 8, 210-219.
- Ruddick, S. (1982). Maternal thinking. En B. Thorne, y M. Yalon (Eds.) *Rethinking the family* (pp. 76-94). New York: Longman.
- Rush, R. R. (2003). *The influence of selected factors on burnout among faculty in higher education*. Doctoral Dissertation , Louisiana State University, 2003. Descargado el 24 de Enero de 2005 del sitio WEB: <http://etd02.lnx390.lsu.edu/docs/available/etd-0612103-092453>.
- Russel, J. A., y Carrol, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3-30.

- Russell, D., Altmaier, E., y Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.
- Sachs, R., Chrisler, J. C., y Devlin, A. S. (1992). Biographic and personal characteristics of women in management. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 89-100.
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, 21 (1-2), 37-54.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2000). Exposure to information technologies and its relationship to burnout. *Behavior and Information Technology*, 19, 385–392.
- Sandler, I. N., Tein, J. Y., y West, S. G. (1994). Coping, stress, and the psychological symptoms of children of divorce: A cross-sectional and longitudinal study. *Child Development*, 65, 1744-1763.
- Sarrió, M., Barbará, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.
- Schabracq, M. J., Winnubst J. A. M. y Cooper, C. L. (1996). *Handbook of work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schachter, S. (1959). *The psychology of affiliation: Experimental studies of the sources of gregariousness*. Oxford, England: Stanford University Press.
- Schaufeli, W. B., y Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 years of research and theorizing En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383–425). Chichester: John Wiley.
- Schaufeli, W. B., y Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study & Practice: A Critical Analysis*. New York: Taylor & Francis.

248 Referencias

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson y M.P. Leiter: *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3ª ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker., A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schein, V. E. (2001). Think manager, think male: a global perspective. Unpublished conference paper. *European Group of Organizational Studies*. Lyon: France.
- Schmitt, N. (1996) Uses and Abuses of Coefficient Alpha. *Psychological Assessment*, 8, 4, 350-353.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B., y Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*. 36, 19-39.
- Schonfeld, I. S. (1992). A longitudinal study of occupational stressors and depressive symptoms in first-year female teachers. *Teaching & Teaching Education*, 8, 151-158.
- Schonfeld, I. S. (2001). Stress in 1 st-Year Women Teachers: The Context of Social Support and Coping. *Genetic, Social , and General psychology Monographs*, 127, 133-168.
- Schwab, R. L. (1983). Teacher burnout: moving beyond psychobabble. *Theory into Practice*, 22, 21-25.
- Schwab, R. L., y Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Education Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Schwartz, J. E., Pickering, T. G., y Landsbergis, P. A. (1996). Work-related stress and blood pressure: Current theoretical models and considerations from a behavioural medicine perspective. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 1, 287-310.
- Schwarzer, R., y Knoll, N. (2003). Positive coping: Mastering demands and searching

- for meaning (Capítulo 25). En S. J. Lopez y C. R. Snyder, *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 393-409). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sears, S. F., Urizar, G. G., y Evans, G. D. (2000). Examining a Stress-Coping Model of Burnout and Depression in Extension Agents. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 56-62.
- Seisdedos N. (1997) MBI. Inventario Burnout de Maslach. TEA Ediciones, S.A.
- Seligman, E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Happiness, Excellence, and Optimal Human Functioning (Positive Psychology). *American Psychologist, 55*, 5-183.
- Semmer, N. (1996). Individual differences, work stress and health. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 51–86). Chichester: John Wiley.
- Shaw, J. B. y Barret-Power, E. (1997). A Conceptual Framework for Assessing Organization, Work Group, and Individual Effectiveness During and After Downsizing. *Human Relations, 50*, 109-127.
- Shields, S. A. (2000). Thinking about gender, thinking about theory: Gender and emotional experience. En A. H. Fischer (Ed.) *Gender and emotions*. (pp. 3-23). Cambridge: Cambridge University Press.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organisations. En C. L. Cooper, y I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 4, pp. 25–48). New York: Wiley.
- Silva Vazquez, M. (1992). *El Clima en las Organizaciones: teoría, método e intervención*. Barcelona: PPU.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: the experiences of men in female dominated occupations. *Work, employment and society, 18*, 349-368.
- Singh-Manoux, A. (2000). Cultura y la problemática del género en la adolescencia. *Psicothema, 12*(1), 93-100.
- Skues, J. S. y Kirkby, R. J. (1995). Women in the workforce: Gender differences in

250 Referencias

- occupational stress and coping. En P. Cotton (Ed.), *Psychological health in the workplace: Understanding and managing occupational stress* (pp. 217-231). Sydney: Australian Psychological Ass. Ltd.
- Skues, J., y Kirkby, R. (1995) Women in the workforce: Gender differences in occupational stress and coping. En P. Cotton (Ed.), *Psychological health in the workplace: Understanding and managing occupational stress* (pp. 217-231). Sydney: Australian Psychological Ass. Ltd.
- Snijders, T. A. B., y Bosker, R. J. (1999). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage.
- Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C., y Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping, and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work and Stress*, 17, 241-263.
- Soler, M. I., Agut, S., y Llor, B. (2003). Diferencias individuales en los efectos del estrés laboral en la salud física y psicológica. *Encuentros en Psicología Social*, 1(2), 99-103.
- Somech, A. (2003). Relationships of participative leadership with relational demography variables: a multi-level perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 1003-1018.
- Sonnentag, S., y Frese, M. (2003). Stress in Organizations. En W. C. Borman, D. R., Ilgen, y R. J., Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology. Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Staton, A. L., Parse, A., y Austenfeld, J. L. (2002). The Adaptive Potential of Coping through Emotional Approach. En C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.) *Handbook of positive psychology*. London: Oxford University Press.
- Stewart, A. J., y McDermott, C. (2004). Gender in Psychology. *Annual Review of Psychology*, 55, 519-44.

- Stone, A. A., y Neale, J. M. (1984). New measure of daily coping: Development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 892-906
- Stone, E. F. (1986). Research methods in industrial and organizational psychology. En C. L. Cooper y I. T. Robertson, (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Stoppard, J. M., y Gunn Gruchy, C. D. (1993). Gender, context, and expression of positive emotion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 143-150.
- Strauss, A., Fargerhaugh, S., Suczek, B., y Wiene, C. (1985) *Social organization of medical work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Strentz, T., y Auerbach, S. M. (1988). Adjustment to the stress of simulated captivity: effects of emotion-focused versus problem-solving preparation on hostages differing in locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 652-660.
- Swason, N. G., Piotrkowski, C. S., Keita, G. P., y Becker, A. B. (1997). Occupational Stress and women's health. En S. J. Gallant, G. P. Keita, y R. Royak-Schaller (Eds.), *Health care for women* (pp. 147-174). Washington D.C: American Psychologist Ass.
- Talmor, R., Reiter, y S., Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20, 215-229
- Tamura, S., y Ishikuma, T. (2001) Help-seeking preferences and burnout: Junior high school teachers in Japan. *Japanese Journal of Educational Psychology*, 49, 438-448
- Tang, C., Au, W. T., Schwarzer, R. y Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: Role of stress resource factors and burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 887-901.
- Tavris, C. (1992) *The Mismeasure of Woman* . NY: Touchstone.
- Télez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para

252 Referencias

- un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta De Antropología*, 17, 18-19.
- Thompson, E. H., Pleck, J. H., y Ferrera, D. L. (1992). Men and masculinities: Scales for masculinity ideology and masculinity-related constructs. *Sex Roles: A Journal of Research*, 27, 573-607.
- Tolbert, P. S., Graham, M. E., y Andrews, A. O. (1999). Group gender composition and work group relations: Theories, evidence, and issues. En G.N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 179-202). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Topa, G. (1999). ¿Cómo afecta el ámbito escolar a la autoestima del alumnado? *A Distancia*, 17, 86-89.
- Torkelson, E., y Muhonen, T. (2003). Coping Strategies and Health Symptoms Among Women and Men in a Downsizing Organisation. *Psychological Reports*, 92, 899-907.
- Torkelson, E., y Muhonen, T. (2004). The Role of Gender and Job Level in Coping with Occupational Stress. *Work & Stress*, 18, 267-274.
- Torres -Ivarez, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., y Zumalabe, J. M. (2002). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico en la policía municipal. *Psicothema*, 14(2), 215-220.
- Trocki, K. F., y Orioli, E. M. (1994). Gender differences in stress symptoms, stress-producing contexts, and coping strategies. En C. P. Keita y J. J. Hurrell, Jr (Eds.), *Job stress in a changing workforce. Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 7-22). Washington, D.C: American Psychological Association.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., y Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 666-675.
- U.S. Census Bureau (2005). Descargado el 1 de Julio de 2005 del sitio WEB: <http://www.census.gov/>.

- U.S. Department of Labour (2004). Descargado el 1de Julio de 2005 del sitio WEB:
http://www.bls.gov/.
- Underwood, M. K., Cole, D., y Herbsman, C. R. (1992). Display rules for anger and aggression in school-age children. *Child Development*, 63, 366-380.
- Van Emmerik, I. H. (2002). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff. *Work and Stress*, 16, 251-263.
- Viloria, H., Paredes, M., y Paredes, L. (2003). Burnout en profesores de educación física. *Revista De Psicología del Deporte*, 12(2), 133-146.
- Vingerhoets, A. J. J. M., y Becht, M. C. (1996). The ISAC study: Some preliminary findings. *Estudio presentado en International Study on Adult Crying Symposium*. Tilburg, The Netherlands.
- Vitaliano, P. P., DeWolfe, D. J., Maiuro, R. D., Russo, J., y Katon, W. (1990). Appraised changeability of a stressor as a modifier of the relationship between coping and depression: A test of the hypothesis of fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 582-592.
- Vrijkotte T. G., van Doornen L. J., y de Geus E. J. (1999). Work stress and metabolic and hemostatic risk factors. *Psychosomatic Medicine*, 61, 796-805
- Wahl, A. (Ed.) (1995). *Men's perceptions of women and management*. Stockholm: Norstedts Tryckeri.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S. y Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: a more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153-166.
- Welsch, B. B. (1999). Gender differences in job stress, burnout and job satisfaction as mediated by coping style of veterinarians in private equine practice. *Dissertation Abstracts International*, 59(9-B), 5118.
- Weng, C. H. (2005). Meta-analysis of teacher burnout in public schools in the United States *Dissertation Abstracts International*, 65(7-A), 2526.
- West, M. A. (1996). *Handbook of work group Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.

254 Referencias

- Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do "Women's Work."* Berkeley: University of California Press.
- Williams, J. (1999). *Unbending gender: Why work and family conflict and what to do about it.* New York: Oxford University Press.
- Williams, J. S. (1996). *A critical review and further development of the occupational stress indicator.* Tesis doctoral sin publicar, Universidad de Manchester, Instituto de Ciencia y Tecnología.
- Williams, K. J., y Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of workfamily conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Wills, T. A. (1986). Stress and coping in early adolescence: Relationships to smoking and alcohol use in urban school samples. *Health Psychology*, 5, 503-529
- Witt, L. A., y Nye, L. G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77, 910-917.
- Wolpin, J., Burke, R. J., y Greenglass (1991). Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout? *Human Relations*, 44, 193-209.
- Wood, W., y Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699-727.
- Ybema, J. F., Smulders, P., y Bongers, P. (2003). The Reciprocal Relationship Between Job Satisfaction, Burnout and Absence Behaviour. *Fifth Interdisciplinary Conference on Occupational Stress & Health*. CD-ROM "Work Stress & Health: New Challenges in a Changing Workplace". Toronto.
- Zahn-Waxler, C., Friedman, R., Cole, P., Mizuta, I., y Hiruma, N. (1996). Japanese and United States preschool children's responses to conflict and distress. *Child Development*, 67, 2462-2477.

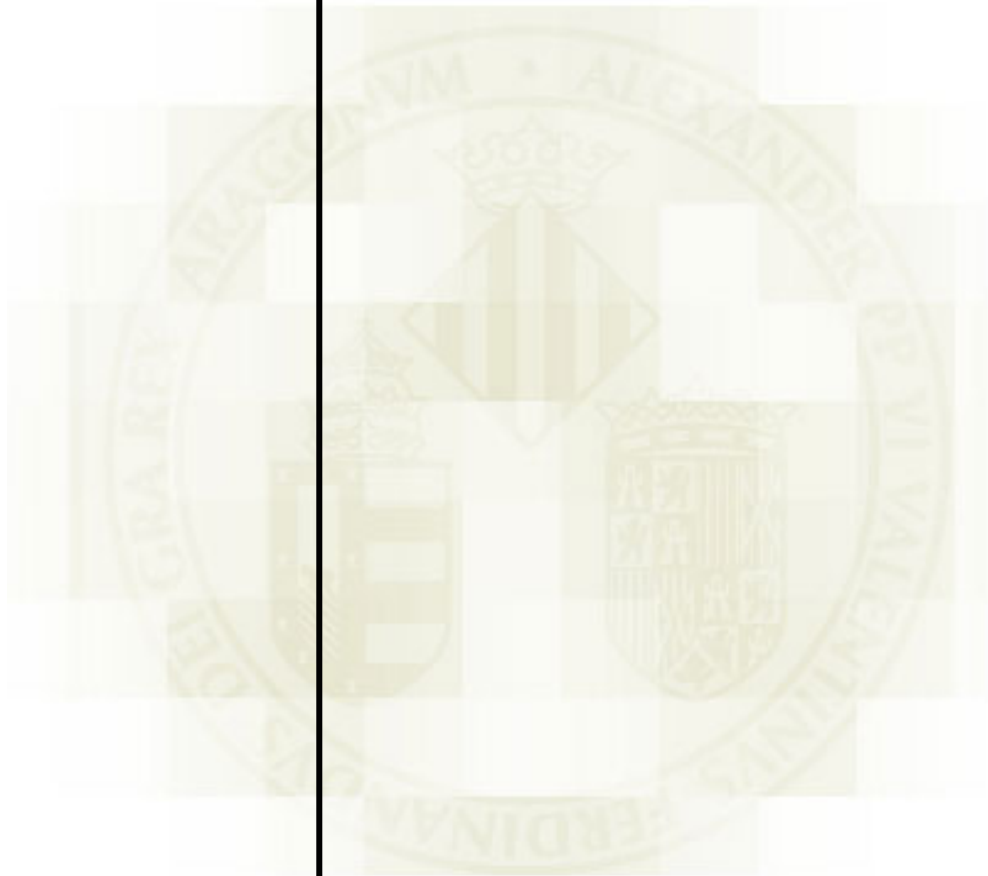
Zahn-Waxler, C., Ridgeway, D., Denham, S., Usher, B., y Cole, P. (1993). Pictures of infants' emotions: A task for assessing mothers' and young children's verbal communications about affect. En R. N. Emde, J. D. Osofsky, y P. M. Butterfield, *The IFEEL Pictures: A new instrument for interpreting emotions*. (pp. 217-236), Madison: International Universities Press.

Zohar, D. (1999). When things go wrong: The effect of daily work hassles on effort, exertion and negative mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 265-283.



ANEXO

Instrumentos



ESTRESORES LABORALES

Prácticamente cualquier cosa puede ser una fuente potencial de presión para alguien en un momento dado, y las personas perciben las fuentes potenciales de presión de modo diferente. La persona que dice que está “en un momento de tremenda presión” generalmente quiere decir que tiene demasiadas cosas que hacer. Pero esto es sólo una parte de la situación.

Las afirmaciones que siguen son fuentes potenciales de presión. Le pedimos que las califique según el grado de presión que cada una de ellas representa para usted. Por favor, conteste rodeando con un círculo el número de respuesta que mejor indique su experiencia de acuerdo con la escala siguiente:

- Con toda evidencia es una fuente de presión 6
- Con bastante evidencia es una fuente de presión 5
- Con alguna evidencia es una fuente de presión 4
- Con alguna evidencia no es una fuente de presión 3
- Con bastante evidencia no es una fuente de presión 2
- Con toda evidencia no es una fuente de presión 1

Fuentes de Presión (OSI)

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tener demasiado trabajo que hacer | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Ausencia de poder e influencia | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Exceso de promoción-ser promovido por encima de mi nivel de competencia y habilidades | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | No tener suficiente trabajo que hacer | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Tener que afrontar el politiquero de la organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Llevarme el trabajo a casa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | El salario (incluyendo pagas extras y beneficios sociales) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Conflicto entre las creencias personales y las de la Administración Pública | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Falta de promoción-estar trabajando a un nivel inferior a mis capacidades | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Orientación insuficiente y falta de apoyo de los superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | No se hacen consultas y hay falta de comunicación | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | No ser capaz de “desconectar” sobre temas de trabajo en casa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | Mantenerse al día en relación con nuevas técnicas, ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Ambigüedad en la naturaleza del trabajo directivo, inadecuado o de mala calidad | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | Formación y desarrollo para el trabajo directivo, inadecuada o de | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|-----|
| | mala calidad | | | | | |
| 17 | Asistir a reuniones | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 18 | Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea en el trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 19 | La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 20 | Tener que trabajar muchas horas al día | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 21 | Conflicto entre distintas tareas y demandas de mi trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 22 | Discriminaciones y favoritismos más o menos explícitos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 23 | Tareas administrativas aburridas y “papeleo” | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 24 | Incapacidad para delegar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 25 | Amenaza de despido inminente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 26 | Sentirme aislado/a | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 27 | Falta de apoyo y de ánimo por parte de los superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 28 | Escasez de plantilla y tasas de rotación (cambios de centro de los profesores elevadas) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 29 | Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia (pareja/hijos) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 30 | Ser infravalorado/a | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 31 | Tener que asumir riesgos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 32 | Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 33 | Demasiada o muy escasa variedad en mi trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 34 | Tener que trabajar con gente del sexo contrario | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 35 | Información (feedback) inadecuado sobre mi trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 36 | Viajes por motivos de trabajo y estancias fuera de casa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 37 | El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 38 | Simplemente ser considerado/a como “jefe” | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 39 | Perspectivas de promoción poco claras | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 40 | Los efectos acumulativos de diversas tareas irrelevantes | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 41 | Ausencia de apoyo emocional por parte de otros fuera del trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 42 | Falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar el trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 43 | Las demandas que el trabajo plantea en mi vida privada/social | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 44 | Cambios en el modo en que se me pide cómo hacer mi trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 45 | Simplemente estar “visible” o “disponible” | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 46 | Falta de ayuda en cosas concretas por parte de otros de fuera del trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 47 | Factores que no están bajo su control directo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 48 | Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 49 | La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 50 | Tener que afrontar situaciones “ambiguas” o “delicadas” | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 51 | Tener que adoptar un papel incómodo (ej., tomar medidas disciplinarias rigurosas) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 52 | La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de carrera | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |
| 53 | Clima y moral de trabajo en el centro | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 1 |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 54 | Lograr en nivel de desempeño que usted se marca | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55 | Tomar decisiones importantes | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56 | “Enfrentamientos de carácter” con otros | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57 | Consecuencias de sus propios errores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58 | Oportunidades para el desarrollo profesional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 59 | Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 60 | Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 61 | Características de la estructura y diseño organizacional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 62 | Prejuicios y discriminaciones en función del sexo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Escala de Estrés Laboral en Profesores

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 63 | Tener que trasladarse ocupando el mismo puesto, para poder progresar en mi profesión | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 64 | Demandas de la sociedad sobre los profesores y el sistema educativo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 65 | La ubicación geográfica del centro | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 66 | El comportamiento y actitudes de los alumnos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 67 | El nuevo sistema educativo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 68 | Número de alumnos en el aula | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 69 | Nivel de preparación propia | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 70 | Falta de reconocimiento social | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 71 | Relación con la Administración educativa | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 72 | Medios y recursos disponibles | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 73 | Diversidad de los alumnos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 74 | Las relaciones con los alumnos | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 75 | Las relaciones con los compañeros | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 76 | Las relaciones con los padres | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 77 | Las relaciones con la dirección y la inspección | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

AFRONTAMIENTO

Aunque existen variaciones en el modo en que las personas reaccionan a las fuentes de presión y a los efectos del estrés, en general todos tratamos de afrontar estas dificultades consciente o inconscientemente.

Este cuestionario presenta posibles estrategias de afrontamiento que usted deberá puntuar en función de la frecuencia con que las utiliza.

Por favor responda rodeando con un círculo el número de su respuesta de acuerdo con la escala siguiente:

- La utilizo con mucha frecuencia 6
- La utilizo frecuentemente 5
- La utilizo con cierta frecuencia 4
- La utilizo con poca frecuencia 3
- La utilizo en raras ocasiones 2
- No la utilizo nunca 1

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Afrontar los problemas en cuanto se producen | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Buscar formas de hacer el trabajo más interesante | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Reorganizar mi trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Gestionar el tiempo eficazmente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Planificar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Utilizar una atención selectiva (concentrándose en problemas específicos) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Establecer prioridades y afrontar los problemas de acuerdo con ellas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Intentar ver la situación desde fuera y pensar de una forma coherente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Buscar apoyo y consejo de mis superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Disponer de un hogar que sea un "refugio" | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Hablar con amigos que le comprendan | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Tener relaciones estables | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Buscar el mayor apoyo social posible | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

DISTRÉS PSICOLÓGICO Y QUEJAS PSICOSOMÁTICAS

¿Cómo evalúa su estado actual de salud?

La parte A de este cuestionario trata de indagar de qué manera sus sentimientos y comportamientos se ven afectados por las presiones percibidas por usted en su trabajo.

La parte B está relacionada más específicamente con la frecuencia con que usted experimenta problemas físicos. Estas cuestiones presuponen que usted puede evaluar su salud con un grado de precisión razonable y también que será sincero/a al responder.

PARTE A, ¿cómo se siente o se comporta?

Por favor, rodee con un círculo el número de respuesta más adecuada para usted en la escala correspondiente a cada pregunta. Considere las preguntas en relación a cómo se ha sentido durante los tres últimos meses.

1. ¿Diría que tiende a ser una persona demasiado concienzuda que se preocupa por los errores o acciones del pasado?

6 5 4 3 2 1
Totalmente cierto Totalmente falso

2. En una jornada normal de trabajo ¿hay veces que se siente inquieto/a o alterado/aunque las razones para ello no sean siempre claras o evidentes?

6 5 4 3 2 1
Frecuentemente Nunca

3. Cuando considera el nivel y calidad del desempeño de su trabajo reciente ¿considera que su contribución ha sido de una utilidad significativa?

6 5 4 3 2 1
Muy útil No especialmente

4. Cuando en el trabajo hay problemas difíciles que requieren su atención ¿cree que sus pensamientos son tan claros y concisos como antes o son cada vez más confusos?

6 5 4 3 2 1
No tan claros como antes Tan claros como antes

5. Cuando la presión en el trabajo empieza a subir ¿dispone de suficiente energía que puede utilizar en el momento que la necesita y que le estimula a actuar?

Mucha energía 6 5 4 3 2 1
Poca energía

6. ¿A veces se siente tan irritado/a en el trabajo que piensa que “la vida exige demasiado esfuerzo”?

A menudo 6 5 4 3 2 1
Nunca

7. ¿Durante su trabajo se ha observado a sí mismo/a cuestionándose su propia capacidad y juicio y constatando un deterioro de la confianza en sí mismo?

Deterioro inapreciable 6 5 4 3 2 1
Deterioro importante

8. En el trabajo, ¿se siente normalmente relajado/a, o tiende a sentirse tenso e inquieto/a resultándole difícil calmarse y dedicarse a sus tareas?

Relajado/a 6 5 4 3 2 1
Tenso/a

9. Si sus compañeros/as y amigos/as le tratan de forma distante, ¿tiende a preocuparse sobre lo que usted pueda haber hecho para ofenderles o simplemente no hace caso?

Claramente preocupado/a 6 5 4 3 2 1
No hace caso

10. Cuando el trabajo que ha hecho o está haciendo comienza a ir mal, ¿con que frecuencia siente falta de confianza y miedo conforme va advirtiendo que la situación se le escapa de las manos?

A menudo 6 5 4 3 2 1
Nunca

11. ¿Está seguro de que últimamente ha identificado adecuadamente y ha abordado eficazmente los problemas tanto en el trabajo como en casa?

6 5 4 3 2 1
Claramente sí Claramente no

12. En relación al trabajo y la vida en general, ¿se describiría usted como alguien que se preocupa y se inquieta en exceso por sus problemas?

6 5 4 3 2 1
Claramente sí Claramente no

13. Cuando está intentando trabajar ¿se irrita en exceso por distracciones relativamente pequeñas tales como responder al teléfono o ser interrumpido?

6 5 4 3 2 1
Muy irritado/a Nada irritado/a

14. Según pasa el tiempo, ¿se siente por periodos bastante largos infeliz o melancólico/a por motivos que usted es incapaz de identificar?

6 5 4 3 2 1
A menudo Nunca

15. ¿Diría que tiene una forma positiva de ver las cosas que le permite superar las dificultades y problemas presentes o futuros, como resolver dudas o tomar decisiones difíciles?

6 5 4 3 2 1
Claramente sí Claramente no

16. Cuando piensa en su pasado en general, ¿lamenta lo que ha ocurrido, la forma en que usted se ha comportado, las decisiones que ha tomado, etc.?

6 5 4 3 2 1
No lo lamento Lo lamento mucho

17. ¿Se describiría como una persona de “humor variable” que puede pasar rápidamente a mostrarse poco razonable y con mal genio?

6 5 4 3 2 1
Claramente sí Claramente no

18. Hay veces, en su trabajo, ¿que las cosas que usted tiene que realizar son excesivas y se siente muy saturado, haciéndole pensar que va a “estallar”?

6 5 4 3 2 1

Claramente sí Claramente no

PARTE B, su salud física

Examine la lista que le ofrecemos a continuación e indique con que frecuencia le ha ocurrido cada una de estas molestias durante los últimos tres meses.

Por favor, responda rodeando con un círculo el número que corresponda a su respuesta en la escala:

- Con mucha frecuencia 6
- Con bastante frecuencia 5
- Con relativa frecuencia 4
- Algunas veces 3
- Pocas veces 2
- Nunca o raras veces 1

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Imposibilidad de conciliar el sueño o mantenerse dormido/a durante la noche | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Jaquecas y dolores de cabeza | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Indigestiones o molestias gastrointestinales | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Sensación de cansancio extremo o agotamiento, sin motivo evidente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Disminución del interés sexual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Respiración entrecortada o sensación de ahogo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Disminución del apetito | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Temblores musculares (ej. tics nerviosos, parpadeo) | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Tentaciones de no levantarse por la mañana | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Tendencia a sudar y/o palpitaciones | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

SATISFACCIÓN LABORAL

Este cuestionario hace referencia al grado de satisfacción con su trabajo. Valore los ítems utilizando la escala de satisfacción / insatisfacción que se ofrece a continuación.

Por favor, responda rodeando con un círculo el número correspondiente a la alternativa más adecuada de la siguiente escala:

Totalmente satisfecho/a 6
 Muy satisfecho/a 5
 Algo satisfecho/a 4
 Algo insatisfecho/a 3
 Muy insatisfecho/a 2
 Totalmente insatisfecho/a 1

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | La comunicación y el modo en que la información se transmite en su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Las relaciones que tiene con otras personas en su trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Su impresión sobre la forma en que se le valora a usted y los esfuerzos que hace | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Su puesto de trabajo actual en sí mismo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | El grado en que usted se siente "motivado" por su trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Las oportunidades actuales de desarrollo profesional | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | El nivel de seguridad /estabilidad en su puesto de trabajo actual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | El grado en que puede identificarse con la imagen pública y/o los objetivos oficiales de su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | El estilo de supervisión que utilizan sus superiores | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | El modo en que se implantan los cambios o innovaciones en su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | El tipo de trabajo y tareas que usted ha de realizar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | El grado en que puede desarrollarse o crecer personalmente en su trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | El modo en que se resuelven los conflictos en su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | El grado en que su puesto de trabajo le permite lograr sus aspiraciones y ambiciones | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | El grado de participación que se le permite en las decisiones importantes | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | El grado en que su puesto de trabajo requiere el uso de destrezas que usted posee | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | El grado de flexibilidad y libertad que tiene en su trabajo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | El clima psicológico que predomina en su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | Su nivel salarial en relación a su experiencia | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | La forma que tiene la estructura de su organización | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | La cantidad de trabajo a realizar, sea demasiada o demasiado poca | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | El grado en que su trabajo le exige hacer un esfuerzo máximo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

BURNOUT INDIVIDUAL

Por favor, indique con que frecuencia experimenta en su trabajo cada una de las experiencias que describimos a continuación. Utilice para ello la siguiente escala:

Nunca 0
Alguna vez al año o menos 1
Alguna vez al mes o menos 2
Algunas veces al mes 3
Una vez por semana 4
Algunas veces por semana 5
Todos los días 6

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | Al final de la jornada me siento agotado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 | El trabajo diario es realmente una tensión para mí | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | Me siento quemado por el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 | Creo que desde que empecé en este puesto he ido perdiendo el interés por mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 | Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 | Creo que me he vuelto más cínico en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | Dudo de la importancia de mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

CLIMA PSICOLÓGICO DE BURNOUT

A continuación le pedimos su apreciación sobre el clima de trabajo y el estado de ánimo del profesorado de su centro. Por favor, indique que cantidad del profesorado de su centro experimenta las experiencias que describimos a continuación. Utilice para ello la siguiente escala:

Nadie o casi nadie 1
Algunos 2
La mitad aproximadamente 3
Bastantes 4
Todos o casi todos 5

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Debido a su trabajo se sienten emocionalmente agotados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Al final de la jornada se sienten agotados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Se encuentran cansados cuando se levantan por las mañanas y tienen que enfrentarse a otro día de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | El trabajo diario es realmente una tensión para ellos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Se sienten quemados por el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Crean que desde que empezaron en este puesto han ido perdiendo el interés por su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Piensan que han perdido el entusiasmo por su profesión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Sólo desean hacer su trabajo y que no les molesten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Crean que se han vuelto más cínicos en su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Dudan de la importancia de su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |