

## **ESTRES LABORAL Y TENSION: UN EXAMEN EMPIRICO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES AUTONOMOS**

M<sup>a</sup> Lucía Rodríguez Félix  
Antonio Leal Millán  
Universidad de Sevilla

Este estudio examina las diferencias entre empleados y autónomos (autoempleo) en la provincia de Sevilla con relación a su ambiente laboral y al estrés percibido. Los datos se han obtenido por medio de un cuestionario estructurado y envío postal (n = 178). Las técnicas de análisis de datos utilizadas son ANOVA de una vía (one-way) y de dos vías (two-way). Los autónomos experimentaron mayores niveles de estrés y tensión que los empleados. Se efectúa una discusión de los resultados a la luz de las evidencias de trabajos empíricos precedentes en este campo.

This study examined the differences between self-employed and companies employed in the Seville district with regard to work ambience and perceived stress. Data were collected by means of a structured questionnaire (n = 178). One-way ANOVA, and two-way ANOVA were used to analyze the data. The self-employed experienced higher job stress and strain than companies employed. Results are discussed in light of the previous empirical evidence in this topic-area.

### **INTRODUCCIÓN**

En este estudio hemos examinado las diferencias en las experiencias laborales de autónomos y empleados y cómo éstas pueden influir en sus niveles de estrés y tensión. En las actuales sociedades industriales, el tipo de empleo dominante es el asalariado, el cual ha crecido en España a un ritmo mucho mayor que el autoempleo en los últimos diez años (Alcaide, 1998).

El trabajo asalariado se caracteriza todavía, en su mayoría, porque el diseño y definición del mismo es independiente de la persona que lo desempeña y, normalmente, están inmersos en jerarquías y estructuras organizativas que se resisten a la flexibilidad, y por consiguiente, podría decirse que tradicionalmente están imbuídos de una cierta rigidez de comportamiento (Eden, 1975; Lewin-Epstein and Yuchtman-Yaar, 1991). En palabras de estos dos autores anteriores, el trabajo asalariado se caracteriza por un alto grado de formalización y estandarización, siendo las recompensas generalmente predeterminadas de antemano. En términos de definición del rol laboral, puede decirse que la personalidad del individuo, sus habilidades, herramientas, y dedicación pueden presentar sólo pequeñas diferencias (Lewin-Epstein and Yuchtman-Yaar, 1991).

La segunda categoría, los autónomos o autoempleados, difiere de los empleados asalariados en que tanto el ámbito del trabajo como sus resultados son determinados ampliamente por sus esfuerzos y habilidades o destrezas personales. Estos trabajadores (pequeños empresarios o profesionales), ejercen su trabajo fuera de estructuras corporativas y burocráticas.

### **AUTÓNOMOS VERSUS ASALARIADOS**

El número de personas autoempleadas, así como el porcentaje de aquellas que se autoemplean, ha tenido un crecimiento continuo en los últimos años en casi todo Occidente, especialmente en los Estados Unidos (Cohen, 1996; Wiatrowski, 1994).

Aunque en Europa, en general, el porcentaje de autónomos ha crecido más tímidamente en los últimos años, en España está estancado, registrándose la misma tasa hoy que hace quince años en términos relativos (Alcaide, 1998). Puede decirse que en nuestro país los trabajadores asalariados han crecido, comparativamente, más que los autónomos.

En general, en casi todo el mundo occidental, los autónomos se caracterizan frente a los empleados por una serie de rasgos ampliamente descritos en la literatura: tienen una media de edad más avanzada, mayores niveles de estudios o formación, sienten una mayor atracción por la independencia (ser su propio jefe), mayor capacidad de iniciativa, una mayor aversión por el trabajo rutinario y excesivamente formalizado de las organizaciones burocráticas, mayor interés por la toma de decisiones de negocio y el riesgo, fuerte orientación

hacia recompensas económicas o financieras (enriquecimiento), mayor necesidad de logro y de éxito, una más fuerte orientación hacia los retos y al cambio, mayor orgullo, etc...(Diez de Castro et alia, 1995; Chay, 1993; Kets de Vries, 1980; Yusuf, 1995; Akande, 1994; Guzman, 1996).

No obstante, las ventajas del autoempleo no son gratuitas, por el contrario, exigen un precio o coste personal muy elevado. En la mayoría de los casos, el trabajo y sus exigencias dominan profundamente la vida de los autoempleados, no teniendo una clara separación entre su vida laboral y su tiempo de ocio o descanso. Un día normal de trabajo en la vida de estos autónomos puede extenderse a las 10-12 horas o más, teniendo que trabajar incluso sábados y domingos.

La necesidad de enfrentarse constantemente a la incertidumbre y a las altas tasas de fracaso existentes en los pequeños negocios (Diez de Castro et alia, 1995), coloca a los autónomos en un estado de constante lucha, lo cual les exige una elevada dedicación o inversión de sus recursos físicos y emocionales. Otros asuntos y preocupaciones señalados en la literatura para los autoempleados incluyen a los sacrificios personales, la excesiva carga de responsabilidad, el predominio de su vida profesional y la pérdida de bienestar psicológico (Akande, 1994; Boyd and Gumpert, 1983; Boyd and Webb, 1982).

### **ANTECEDENTES EMPÍRICOS Y OBJETIVOS DEL PRESENTE ESTUDIO**

Existen algunos estudios empíricos que resaltan las características y atributos propios de empresarios y directivos de pequeños negocios (Begley and Boyg, 1987; Devine, 1994; etc...). Por otra parte, diversos estudios han comparado a los autónomos con los empleados asalariados utilizando un conjunto de importantes variables de resultado y comportamiento (Chay, 1993; Yamal and Badawi, 1995; Naughton, 1987; etc...). Pero todos estos trabajos están referidos a grupos experimentales de individuos en otras latitudes geográficas y, por consiguiente, no aportan conocimiento de nuestra realidad o entorno más cercano.

La literatura y la evidencia empírica indican, como hemos comentado en el epígrafe anterior, que autónomos y empleados discrepan en actitudes, valores y características personales y demográficas, pero sólo algunos estudios empíricos (muy pocos), han comparado cómo difieren en sus percepciones y en la relación mutua de un fenómeno complejo como estrés y tensión. Así, por ejemplo, no hemos encontrado ningún estudio que haya comparado autónomos y empleados en nuestro país respecto a los efectos de las variables moderadoras de la relación estrés-tensión, ni de la influencia de la naturaleza del empleo como variable independiente (autónomo versus asalariado) sobre ellas.

Hemos considerado, por tanto, necesario e interesante explorar en una cuestión crucial en la investigación sobre gestión y dirección de personas en las empresas, y es concretamente la de ver si el estrés, la tensión y sus moderadores tienen similares o diferentes efectos y comportamiento en trabajadores autónomos y en empleados de organizaciones empresariales. Como variables moderadoras y relacionadas con el binomio estrés-tensión, hemos seleccionado algunas de las más importantes tales como el locus de control, el apoyo social y la personalidad tipo-A.

### **METODOLOGÍA: MUESTRA, MEDICIÓN DE LAS VARIABLES E HIPÓTESIS**

El presente estudio se ha realizado en una muestra de empresarios autónomos y empleados asalariados en empresas de la provincia de Sevilla que fueron invitados a participar en la experiencia, y a los que se les administró un cuestionario estructurado consistente en escalas estandarizadas para medir las variables dependientes (las cuales se comentarán más adelante en este mismo epígrafe).

De un total de 785 cuestionarios distribuidos personalmente a través de alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas y de la Escuela de Relaciones Laborales de Sevilla y, franqueados para su remisión postal, se obtuvieron 178 cuestionarios cumplimentados y válidos para esta parte del estudio que mostramos en la presente comunicación, lo cual representa una tasa de respuestas del 22'67% (habitual en este tipo de sondeos). No se encontraron diferencias significativas en la tasa de respuestas entre autónomos y empleados. La mayoría de los encuestados fueron hombres (92%), casados (73%), empleados asalariados (59'55%) y su edad media se sitúa en 41 años.

#### **Descripción y medición de las variables dependientes**

A continuación pasamos a describir las variables utilizadas y su metodología de medición.

## Estrés

Numerosos estudios sobre el estrés han usado los clásicos índices de "conflicto de rol" y "ambigüedad de rol" desarrollado por Kahn et alia (1964) y el de Rizzo, House y Lirtzman (1970) para medirlo. Para el propósito de nuestro estudio, el estrés laboral se definió como aquellas características del trabajo las cuales suponen o plantean amenazas para un empleado o persona en el desempeño de sus tareas y funciones. En otras palabras, el estrés laboral ocurre como resultado de un pobre ajuste persona-ambiente. Las características del trabajo que causan estrés han sido conceptualizadas en cinco dimensiones. Una de las dimensiones, el ambiente físico, no se ha incluido en el presente estudio por no considerarse apropiado o relevante en el ambiente de trabajo de empresarios (Mc Lean, 1974; Osipow and Spokane, 1983).

Las cuatro dimensiones usadas en nuestra investigación han sido:

1. Conflicto de rol (role conflict). Indica el nivel con que el individuo experimenta demandas y compromisos incongruentes con su rol.
2. Ambigüedad de rol (role ambiguity). Indica las condiciones (laborales) en las cuales las prioridades, expectativas y los criterios de evaluación no están claras para el individuo.
3. Sobrecarga de rol (role overload). Indica el nivel al cual las demandas del trabajo exceden a los recursos personales del individuo y del lugar de trabajo, y el grado con el cual un empleado es incapaz de completar las asignaciones o carga de trabajo esperadas.
4. Insuficiencia de rol (role insufficiency). Indica las condiciones en las cuales la educación, entrenamiento, habilidades y experiencia del empleado son incompatibles con los requisitos o requerimientos de su trabajo.

Estas cuatro dimensiones del estrés se han medido utilizando la escala de Caplan et alia (1980) que consta de 14 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos (5=Siempre, 1=Raramente o nunca). Una alta puntuación en este test indica una gran cantidad de estrés experimentado por el sujeto. Caplan et alia (1980) informan que la consistencia interna del instrumento varió entre 0.74 y 0.90, y por tanto dentro del intervalo de aceptación. Numerosos trabajos publicados que han usado este test de Caplan han informado acerca de la validez de de constructo y de criterio de este instrumento de medición del estrés.

## Tensión

La tensión ocupacional o profesional (strain) ha sido definida como la desviación de la respuesta que un empleado podría tener normalmente en una situación dada. Un número importante de estudios han usado índices de síntomas de "distress" (angustia, dolor) psicológico o físico como medidas de la tensión (vease Constable and Russell, 1986; Fusilier, Ganster and Mayes, 1987; Kobasa and Puccetti, 1983).

Para nuestro estudio, la tensión (strain) ha sido conceptualizada a partir de Ilfeld (1976), y por tanto delimitada a través de cuatro condiciones psiquiátricas:

1. Depresión (depression). Sentirse frecuentemente sólo, aburrido, abatido, o bajo de energía (cansado); pérdida del deseo sexual e incluso, a veces, sentir pensamientos de suicidio.
2. Ansiedad (anxiety). Con frecuencia se siente enfadado o disgustado, mareado o sensación de vértigo, manos temblorosas, evita las cosas y se siente asustado o temeroso.
3. Perturbación cognitiva (cognitive disturbance). Frecuentemente experimenta dificultad en recordar cosas o para concentrarse (mente en blanco).
4. Cólera (anger). Frecuentemente pierde la serenidad, fácilmente se siente irritado o crítico con los demás, se pone furioso por cosas de poca importancia o con ganas de fastidiar a alguien.

Estas cuatro dimensiones de los síntomas psiquiátricos anteriores, los hemos medido a través de 29 ítems del "Psychiatric Symptoms Index" (P.S.I.) de Ilfeld (1976). Cada ítem del instrumento se mide en una escala de 4 puntos (0=Nunca; 1=De vez en cuando; 2=A menudo; 3=Muy a menudo). Una alta puntuación en el test indica una alta frecuencia de síntomas psiquiátricos. El P.S.I. es la versión abreviada del "Hopkins Symptom Distress Checklist" (Lista de Comprobación de Síntomas de Dolor de Hopkins), y fue desarrollado a partir de un análisis factorial con los datos de 2.299 pacientes adultos. Ilfeld consideró aceptable el constructo y las validaciones del instrumento

## Locus de Control

El locus de control hace referencia al grado con el cual los individuos sienten que ellos pueden controlar las cosas que le suceden y les afectan (Rotter, 1966). Los individuos que tienen un locus de control interno

“internalizadores”) creen que los acontecimientos y sucesos de su vida son generalmente el resultado de su propia conducta y de sus actos. Los individuos con un locus de control externo (“externalizadores”) creen, por el contrario, que las cosas que ocurren en su vida están generalmente determinadas por la casualidad, la suerte, el azar o por otras personas.

Cummins (1988), Kobasa (1979) y Kobasa, Maddi and Kahn (1982), han encontrado apoyo a la hipótesis de que las relaciones entre el estrés y la tensión esta moderada por el locus de control de los individuos. En otras palabras, el locus de control se cree que interactua con el estrés de tal modo que la correlación entre estrés y tensión es significativamente más alta para los externalizadores (locus de control externo) que para los internalizadores (locus de control interno).

El locus de control se ha medido con 8 items de la subescala de locus de control “interno” desarrollada por Levenson (1973). En la presente investigación, los items fueron medidos en una escala tipo Likert de 5 puntos (5=Fuertemente de acuerdo, 1=Fuertemente en desacuerdo). Una alta puntuación (el máximo es 40 puntos) indica un locus de control interno y una baja puntuación indica un locus de control externo en el sujeto testado.

### Apoyo Social

El apoyo social puede ser definido como la disponibilidad de ayuda en tiempos de necesidad por parte de supervisores o jefes, compañeros, familiares y amigos. Hipotéticamente, el apoyo social interactua con el estrés de tal modo que cuando una persona recibe bajos niveles de apoyo social la correlación entre estrés y tensión es significativamente más alta que cuando una persona recibe altos niveles de apoyo social.

Los hallazgos en esta materia han sido inconsistentes o no concordantes en muchos casos con la teoría al uso. Algunos estudios han encontrado evidencias de efectos amortiguadores (Abdel-Halim, 1982; Etzioni, 1984; etc...), mientras que otros estudios no han encontrado que el apoyo social refuerce la relación positiva entre estresores y tensiones, contradiciendo la mayoría de las teorías y modelos del estrés laboral y el apoyo social.

El apoyo social puede tener sus principales efectos sobre el estrés y la tensión. Por ejemplo, una buena relación con supervisores y compañeros puede hacer las situaciones de trabajo menos estresantes.

En principio, nosotros hemos partido de la hipótesis de que los autónomos (al igual que los empresarios) dado el poco carácter jerárquico de su ambiente laboral (normalmente son los responsables o jefes absolutos de su trabajo) y que habitualmente se realiza sin la colaboración de otras personas (compañeros o subordinados), deben tener un menor apoyo social que los empleados asalariados en una organización. Pueden, por supuesto, recibir apoyo social de algunos (muy pocos por lo general) empleados, pero su apoyo social proviene principalmente de miembros de la familia, amigos y parientes. Por lo demás, no está claro si los autónomos, al igual que el resto de los empresarios, solicitan activamente apoyo social de estas fuentes durante periodos de alto estrés.

Las tres dimensiones del apoyo social (supervisores o jefes, compañeros, y familiares y amigos) se han medido con la Escala de Apoyo Social diseñada por Caplan et alia (1980). Cada una de las 3 subescalas consta de 4 items medidos en una escala Likert de 5 puntos (4=Mucho, 1=Nada, 0=No tengo a ninguna de esas personas). Una alta puntuación indica el mayor apoyo social recibido por una persona. Numerosos estudios han informado satisfactoriamente sobre la fiabilidad/consistencia interna y sobre la validez de criterio de esta escala (Rahim, 1990)

### Personalidad Tipo-A

Las personas Tipo A están caracterizadas por ser conductores agresivos, volcadas en su trabajo, competitivos, persistentes y tendentes a moverse en ambientes de alto estrés. Investigaciones previas han demostrado que estas personas reúnen altos factores de riesgo (tensiones, agotamiento) y presentan una alta probabilidad de incidencia en enfermedades cardíacas y coronarias. Algunos trabajos han demostrado que los catedráticos y profesores en puestos administrativos en las universidades y los médicos de familia son los que tienen la más alta puntuación en el Tipo-A. En esta línea, French et alia (1965) y Mueller and French (1970) informaron que los profesores en tareas de administración y puestos de responsabilidad en las universidades presentan una mayor puntuación en el Tipo-A que el resto de profesores en general; particularmente en la “orientación al éxito o logro”, uno de los componentes de la personalidad Tipo-A. Russeck (1960, 1962) (citado en Caplan et alia, op. Cit.) informa que la mayoría de los médicos de familia, comparados con los especialistas

en medicina, tienen mucho más riesgo de enfermedades coronarias. Concluyendo que algunos de estos riesgos se deben a aspectos relacionados con la alta puntuación en el Tipo-A de estos profesionales de la medicina.

La variable dependiente: personalidad tipo-A, se ha medido utilizando las nueve cuestiones autodescriptivas utilizadas por Caplan et alia (1980), las cuales se dimensionan a través de una escala de siete categorías de respuesta que van desde "verdadero o muy cierto en mi caso" hasta "falso o o totalmente incierto en mi caso".

### Hipótesis

Basándonos en el repaso de la literatura citada en epígrafes anteriores y en las ideas aportadas en la descripción de las variables, formulamos las siguientes hipótesis:

- H1: Debido a unos horarios de trabajo más prolongados y menos convencionales o variables, unido a una mayor incertidumbre del mundo de los negocios, los autónomos experimentan o sufren más estrés laboral y tensión que los asalariados.
- H2: Debido a su mayor grado de independencia, y a que en la mayoría de los casos trabajan solos y no en equipo, los autónomos experimentan un menor apoyo social que los empleados asalariados.
- H3: Los autónomos experimentan un mayor locus de control que los empleados, lo cual viene a significar que los autónomos presentan más rasgos de locus de control interno o internalizador que los empleados (más orientados hacia el control externo).
- H4: Los autónomos experimentan una personalidad Tipo-A más acuciada que los empleados asalariados.

### **RESULTADOS**

La media, desviación estándar y coeficiente de fiabilidad (alfa de Cronbach) para las cinco variables dependientes se muestran en la tabla 1. Los coeficientes de fiabilidad o consistencia interna varían entre 0.77 y 0.87 y son por tanto aceptables (Nunnally, 1978).

En la tabla 2 presentamos las intercorrelaciones entre las variables dependientes. El estrés laboral está moderadamente correlacionado con la tensión, el locus de control y la personalidad Tipo-A. Por su parte, la tensión está moderadamente correlacionada con el locus de control. Puesto que ninguna de las intercorrelaciones ha sido excesivamente alta, todas las variables se han mantenido para el siguiente análisis.

Se ha usado un análisis de la varianza (ANOVA) de una y dos vías para examinar las relaciones entre la naturaleza del empleo (autónomo versus asalariado) y las variables dependientes. Los resultados obtenidos a partir del ANOVA de una vía (one-way) con desiguales frecuencias de elementos muestrales, se presentan en la tabla 3.

Tabla 1  
Media, Desviación Estandar y Coeficientes de Fiabilidad de las variables Dependientes

Variable	Nº de ítems	Media	Desviación Est.	Alfa Cronbach
1. Estrés	14	49.27	5.65	0.81
2. Tensión	29	32.84	4.79	0.79
3. Locus Control	8	30.69	9.61	0.87
4. Apoyo Social	12	32.13	7.03	0.77
5. Pers. Tipo-A	9	42.09	13.29	0.79

Tabla 2  
Intercorrelaciones entre las Variables Dependientes

Variable	1	2	3	4	5
1. Estrés	-				
2. Tensión	0.43 **	-			
3. Locus Control	-0.31**	-0.27**	-		
4. Apoyo Social	-0.19**	-0.15**	0.10	-	
5. Pers. Tipo-A	0.26**	0.13*	0.17**	0.6	-

\* Significativo al nivel  $p < 0.05$

\*\* Significativo al nivel  $p < 0.01$

Tabla 3  
Análisis de la Varianza (one-way ANOVA) para las Variables Dependientes

Variable	Media Autónomos (n = 72)	Media Empleados (n = 106)	Valor F
1. Estrés	51.50	46.73	9.82**
2. Tensión	34.61	31.34	5.05*
3. Locus Control	35.70	25.19	19.67**
4. Apoyo Social	25.45	38.73	23.14**
5. Pers. Tipo-A	43.91	40.17	1.92

\* p&lt;0.05

\*\* p&lt;0.01

Los autónomos experimentan significativamente más alto estrés que los asalariados, lo cual apoya parcialmente la hipótesis 1. De modo consistente con la hipótesis 2, los autónomos experimentan un apoyo social bastante menor que los empleados. También se conforma la hipótesis 3, por la cual los autónomos experimentan un mayor locus de control que los empleados, es decir una mayor orientación hacia el control interno. Finalmente, no se han encontrado diferencias significativas entre autónomos y empleados con relación a la personalidad Tipo-A. Esto es manifiestamente contrario a lo establecido en la hipótesis 4.

En resumen, los resultados del ANOVA (one-way) han apoyado parcialmente las relaciones objeto de hipótesis entre la naturaleza o tipo del empleo y aquellas variables consideradas como dependientes.

En la medida en que las variables dependientes han presentado alguna correlación, hemos utilizado también un Análisis Múltiple de la Varianza (MANOVA). Se ha usado como variable independiente a la naturaleza del empleo (autónomo-asalariado) y las cinco variables de resultado se mantuvieron como dependientes. Los efectos multivariados para la naturaleza del empleo son significativos ( $F(6,830) = 11,21; p < 0,01$ ). Los resultados univariados muestran diferencias significativas en tres de las cinco variables dependientes, indicando un alto grado de similitud con los resultados obtenidos anteriormente con la técnica ANOVA (tabla 3). Ni la tensión, ni la personalidad Tipo-A tuvieron efectos significativos importantes en el análisis univariado.

Para evaluar los posibles efectos moderadores de otras variables distintas a la naturaleza del empleo, se ha efectuado un Análisis de la Varianza de dos vías (two-way ANOVA) en el que la naturaleza del empleo se ha mantenido como primera variable independiente. Otras variables como tales como la edad, el género y el estado civil han sido tomadas respectivamente como la segunda variable independiente. Ninguno de los cinco efectos de interacción supusieron el considerar al género y al estado civil como potenciales moderadores significativos. Con relación a la variable edad como moderadora, sólo con el estrés laboral (una de las cinco interacciones) ha sido significativa estadísticamente la relación ( $F = 7.31; P < 0,01$ ). Los autónomos menores de 37 años de edad experimentan más estrés laboral que los mayores de 37 años.

En resumen, este trabajo ha encontrado diferencias entre trabajadores autónomos y empleados asalariados en la provincia de Sevilla en tres de las cinco variables que hemos supuesto dependientes del ambiente de trabajo. Nuestros resultados, junto a los de otros estudios sobre el tema, revisten interés tanto para empresarios y directivos como para investigadores y académicos, porque sugieren que el mundo del trabajo de los autónomos y de los empleados es lo suficientemente diferente como para justificar el que se investigue más y más profundamente.

Finalmente, queremos señalar algunas implicaciones, que a partir de nuestros resultados y hallazgos, pueden ser de interés para futuras investigaciones y trabajos posteriores.

En primer lugar, que el fenómeno de la elección por parte de una persona de la profesión de autónomo o pequeño empresario puede tener suficiente entidad o naturaleza como para erigirse en línea de investigación. Muchas de las consecuencias negativas de la condición de autónomo (véase un

mayor estrés y tensión) podrían atenuarse si se mentalizara a estas personas de lo que supone elegir el autoempleo como medio de vida laboral.

En segundo lugar, que es necesaria una mayor formación y educación específica en todo lo relacionado con esta profesión de autónomo (más información, por ejemplo), lo cual ayudaría a reducir el "shock de la realidad", el duro golpe con la realidad que se suele producir en la persona cuando ya está inmersa en la experiencia de ser su propio jefe y enfrentarse en solitario a la compleja y cambiante realidad de los negocios de hoy día.

En tercer lugar, las futuras investigaciones en este campo deberán incluir más variables relacionadas con la situación y problemática familiar de las personas, en un intento de comprender mejor la dinámica de los profesionales autónomos y pequeños empresarios o propietarios de pequeños negocios. A modo de lista no excluyente, algunas de las variables que podemos apuntar para incluir en próximas investigaciones podrían ser el nivel de conflicto familia-trabajo, el grado de satisfacción de estas personas en su tiempo libre, y la calidad de la interacción social entre los miembros de la familia.

## BIBLIOGRAFIA

- Abdel-Halim, A. (1982): "Social Support and Managerial Affective Responses to Job Stress", *Journal of Occupational Behavior*, 3, 281-295.
- Akande, A. (1994): "Coping with Entrepreneurial Stress: Evidence from Nigeria", *Journal of Small Business Management*, 32, 83-87.
- Alcaide, M. (1998): "Formación y mercado de trabajo en España". I Jornadas sobre Desarrollo Económico Local, Osuna (Sevilla).
- Begley, T. and Boyd, D. (1987): "Psychological Characteristics Associated with Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller Businesses", *Journal of Business Venturing*, 2, 79-93.
- Boyd, D. and Gumpert, D. (1983): "Coping with Entrepreneurial Stress", *Harvard Business Review*, 61 (2), 44-64.
- Boyd, D. and Webb, R. (1982): "The Coronary Cost of Choosing A Small Business Career", *American Journal of Small Business*, 6, 3-9.
- Caplan, R.; Cobb, S.; French, J.; Van Harrison, R. and Pinneau, S. (1980): "Job Demands and Worker Health. Main Effects and Occupational Differences". Institute for Social Research. The University of Michigan, Ann Arbor. Publication No. NIOSH 75-160.
- Chay, Y. (1993): "Social Support, Individual Differences, and Well-Being: A Study of Small Business Entrepreneurs and Employees", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 285-302.
- Cohen, G. (1996): "Women Entrepreneurs", *Perspectives on Labor and Income*, 8 (1), 23-28.
- Constable, J. and Russell, D. (1986): "The Effect of Social Support and the Work Environment Upon Burnout Among Nurses", *Journal of Human Stress*, 12, 20-26.
- Cummins, R. (1988): "Perceptions of Social Support, Receipt of Supportive Behaviors, and Locus of Control as Moderators of the Effects of Chronic Stress", *American Journal of Community Psychology*, 16, 685-699.
- Devine, T. (1994): "Characteristics of Self-Employment Women in the United States", *Monthly Labour Review*, 117 (3), 20-34.
- Diez, E.P.; Galán, J.; Landa, F.; Leal, A. (1995): "La Empresa en Andalucía". Madrid: Editorial Civitas.
- Eden, D. (1975): "Organizational Membership Vs. Self-Employment: Another Blow to the American Dream", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 79-94.
- Etzioni, D. (1984): "Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship", *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.
- French, J. and Caplan, R. (1972): "Organizational Stress and Individual Strain". In Marrow, A.: *The Failure of Success*". New York: AMACOM, 383-397.

- Fusilier, M.; Ganster, D. and Mayes, B. (1987): "Effects of Social Support, Role Stress, and Locus of Control on Health", *Journal of Management*, 13, 517-528.
- Ilfeld, F. (1976): "Further Validation of a Psychiatric Symptom Index in a Normal Population", *Psychological Reports*, 39, 1215-1228.
- Jamal, M. and Badawi, J. (1995): "Job Stress and Quality of Working Life of Self-Employed immigrants: A Study in Workforce Diversity", *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 12, 55-63.
- Kahn, R.; Wolfe, P.; Quinn, J., Snoek, D. and Rosenthal, R. (1964): "Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity". New York: Wiley.
- Kets de Vries, M. (1980): "Stress and the Entrepreneur". *Current Concerns in Occupational Stress*. Cooper and Payne (De.). New York: John Wiley, 45-59.
- Kobassa, S. (1979): "Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry into Hardiness", *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S. and Puccetti, M. (1983): "Personality and Social Resources in Stress Resistance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Kobasa, S., Maddi, S. and Kahn, S. (1982): "Hardiness and Health: A Prospective Study", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Lewin-Estein, N. and Yuchtman-Yaar, E. (1991): "Health Risks of Self-Employment", *Work and Occupations*, 18, 291-312.
- McLean, A. (1974): "Occupational Stress". Springfield, Ill: Charles C. Thomas.
- Naughton, T. (1987): "Quality of Working Life and the Self-Employed Manager", *American Journal of Small Business*, 11 (4), 33-40.
- Nunnally, J. (1978): "Psychometric Theory" (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Osipow, S. and Spokane, A. (1983): "Occupational Stress Inventory: Manual". Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Rizzo, J.; House, R. and Lirtzman, S. (1970): "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Wiatrowsky, W. (1994): "Small Businesses and their Employees", *Monthly Labor Review*, 117 (10), 29-35.
- Yusuf, A. (1995): "Critical Success Factors for Small Business: Perceptions of South Pacific Entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, 33 (1), 68-73.