

## ARTICULOS

# Estrés percibido respecto a distintos factores grupales y organizativos en función del puesto de trabajo

Inmaculada VALÉ HIERRO y José M.<sup>a</sup> LEÓN RUBIO (\*)

---

### RESUMEN

*El presente estudio evaluó las posibles relaciones entre una serie de factores grupales (falta de cohesión y respaldo de grupo) y organizativos (clima, estructura, territorio, y tecnología organizacional e influencia del líder) que pueden actuar como fuentes de estrés en función del puesto de trabajo de distintos operarios de una empresa pública del sector servicios, como es la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE).*

### PALABRAS CLAVE

*Estrés ocupacional. Estrés organizacional. Profesionales del transporte ferroviario.*

### SUMMARY

*The purpose of the present study was to evaluate the possible relationships among groupal factors (such as lack of cohesion and group support) and organizational factors (such as climate, structure, territory and organizational technology, and lider influence) that can be sources of stress and depending on RENFE workers' specific job.*

### KEY WORDS

*Occupational stress. Organizational stress. Professions of railway transport.*

---

(\*) Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla. Apartado de Correos 3.128. Sevilla.

Con el término *eventos vitales estresantes*, se hace referencia a aquellos acontecimientos que requieren un reajuste de las actividades cotidianas de los individuos y que son percibidos por éstos como indeseables (Barrón, 1990). Muchos de estos eventos están estrechamente relacionados con nuestra actividad laboral, siendo cada vez más numerosos los estudios que bajo el epígrafe de estrés ocupacional u organizacional se ocupan de las consecuencias negativas que ciertos acontecimientos asociados al mundo laboral ejercen sobre la salud del trabajador (Kahn *et al.*, 1964; McLean, 1974; McGrath, 1976; Phillips, 1982; Osipow y Spokane, 1983, 1984; Winubst, 1984). Diferenciándose, a grandes rasgos, dos líneas de investigación; una centrada en el estudio de variables, tanto personales como sociales, que pueden maximizar o minimizar los efectos estresantes de determinados ambientes laborales (McGrath, 1970; McLean, 1974; Innes, 1981; Levi, 1981; Billings y Moos, 1982; French, Caplan y Harrison, 1982), y otra que trata de determinar qué factores ocupacionales son potenciales fuentes de estrés y cómo afectan éstos de forma diferencial según el tipo de profesión que se ejerce o el puesto de trabajo que se ocupa (Khan, 1974, 1981; Colligan, Smith y Hurrell, 1977; Parusaraman y Alutto, 1981; Fisher y Gitelson, 1983). Dentro de esta última línea de trabajo, las fuentes de estrés más estudiadas han sido: a) el volumen de trabajo (Wilde y Stinson, 1983); b) la formación, información y comunicación necesarias para cumplir satisfactoriamente en determinados puestos de trabajo (Kerber y Campbell, 1987; Streiner y Truxillo, 1987); c) el conflicto de rol que conllevan ciertas ocupaciones (Peiró *et al.*, 1983; Peiró y Torres, 1984; Peiró y Zurriaga, 1985, 1987; Menotti y Seccareccia, 1985); d) el nivel de especialización (Wall *et al.*, 1987; Sparrow y Davies, 1988); e) la falta de perspectivas en el desarrollo de nuevas habilidades profesionales (Bartunek, 1986); f) la burocracia inherente a la organización del trabajo (Jackson y Zedeck, 1985); g) la reestructuración de la organización laboral (Fedrau y Balfe, 1986); Prakash, 1987), y h) el ambiente físico en el que tiene que desarrollarse el trabajo (Beech, Burns y Sheffield,

1986). Salvo el último, estos factores pueden ser categorizados (siguiendo a Ivancevich y Matteson, 1985) como intra-organizacionales, y consiguientemente son interdependientes (Katz y Kahn, 1978), pese a lo cual los trabajos sobre el tema suelen considerarlos aisladamente, como si no estuviesen relacionados entre sí. Además los estudios realizados en empresas de ferrocarriles (como es el caso que nos ocupa), se han referido a los profesionales de la conducción, por ser ésta una tarea de gran responsabilidad y susceptible de ser afectada por múltiples factores estresantes, tanto intra como extraorganizacionales (Mayerova y Brichacek, 1984; Austin y Drummond, 1986; Lewis, 1987; Van der Flier y Schooman, 1988). No prestándose apenas atención a aquellos profesionales que en este tipo de empresas ejercen una función de mantenimiento y reparación del parque móvil de las mismas, así como el ambiente de trabajo que rodea a estos profesionales (Pearson, 1987). Tema este de gran importancia, si se tiene en cuenta que la red de ferrocarriles constituye una rama muy importante dentro del sector servicios y comunicaciones, y del mantenimiento y reparación de su maquinaria va a depender, en gran medida la seguridad vial e incluso la estructura económica de un país. Por todo ello, el presente estudio tiene por *objetivo* evaluar las posibles relaciones existentes entre una serie de factores grupales y organizativos que pueden ser percibidos como estresores y el puesto de trabajo de distintos operarios que trabajan en una empresa de carácter público y del sector servicios como es la RENFE, encargándose de tareas de mantenimiento y reparación. Partiendo, para ello, de un punto de vista integrador, en el sentido de considerar que dichos factores están estrechamente relacionados entre sí.

Al margen de lo ya apuntado, la realización de este trabajo está justificada por las siguientes razones: 1.º) la falta de datos al respecto en nuestro contexto, y 2.º) la posibilidad que brinda el conocimiento de los resultados que se obtengan de cara a una planificación más racional del trabajo de tales operarios y la introducción de mejoras en sus condiciones de trabajo.

## METODO

**Sujetos.**—Participaron en el estudio voluntariamente los 74 empleados de RENFE (Delegación Material-Motor, Sevilla, Santa Justa) que reunían el requisito de que su trabajo se desarrollaba en grupo. De éstos, 68 (91,9 %) eran varones y seis (8,1 %) mujeres, y en cuanto a su especialidad profesional 38 (51,4 %) eran mecánicos, 23 (30,7 %) electricistas, ocho (10,8 %) soldadores y cinco (6,8 %) peones. El grupo de mecánicos se dividía a su vez en tres sesiones: a) revisión de material compuesta por 16 empleados (21,6 % del total de sujetos); b) reparación de válvulas y frenos con 12 (16,2 %) empleados, y c) reparación de maquinaria con 10 (13,5 %). A su vez, el grupo de electricistas se dividía en dos sesiones: a) revisión de maquinaria con 15 (20,3 %) empleados, y b) reparación y montaje de maquinaria con ocho (10,8 %) empleados. Sus edades estaban comprendidas entre los 21 y 58 años, con una edad promedio de 29,43 años.

**Diseño.**—Dado el objetivo del presente estudio se utilizó un diseño de tipo descriptivo, siendo la *variable influyente* el puesto de trabajo de los operarios que participaron en el estudio y la *variable criterio* el estrés percibido respecto a los factores grupales y organizativos ya mencionados, medido a partir de las puntuaciones obtenidas por los sujetos en la *Encuesta de Diagnóstico de Estrés Grupal y Organizativo* de Ivancevich y Matteson (1985), cuyas principales características se detallan seguidamente.

**Procedimiento e instrumentos.**—A todos los sujetos se les aplicó individualmente y fuera del horario laboral la mencionada encuesta. Esta consta de 25 ítems de opinión, acerca de dos condiciones grupales (falta de cohesión y respaldo del grupo) y cinco organizacionales (clima, estructura, territorio y tecnología organizacional e influencia del líder) que pueden ser percibidas por el sujeto como fuentes de estrés: siempre, generalmente, frecuentemente, algunas veces, ocasionalmente, raras veces o nunca. Estas categorías de respuesta se puntúan de 7 a 1, respectivamente, y permiten obtener para cada una de las condiciones

ya citadas una puntuación directa de estrés percibido. Estudios pilotos previos han puesto de manifiesto que puntuaciones promedio superiores a 4, para cualquiera de las condiciones ya citadas, indican la presencia de, al menos, un grado moderado de estrés (para más detalles consultar Ivancevich y Matteson, 1985). Dicha encuesta estuvo precedida por cinco preguntas de identificación: sexo, edad, especialidad profesional, cargo, y antigüedad en la empresa. Los datos recogidos fueron tabulados, codificados y procesados mediante un ordenador modelo DKM-2000 AT, marca Trisoft, y analizados mediante el paquete estadístico SPSS PC PLUS (versión 2.0).

La mencionada encuesta fue seleccionada porque de todos los instrumentos examinados en la literatura ésta era el que más se adecuaba a nuestro objetivo y estaba traducido al castellano. La validez del mismo se estableció mediante el *criterio de jueces*, los 25 ítems que lo componen fueron examinados por cinco expertos; tres psicólogos con experiencia profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones vinculados a empresas privadas, y dos médicos adscritos al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dichos expertos sólo introdujeron modificaciones de redacción (formales), considerando válido el contenido o significado de los 25 ítems. En cuanto a la fiabilidad de la misma, se halló mediante el estadístico *alpha* de Cronbach, obteniendo un valor *alpha* igual a 0,8451, lo que permite afirmar que el instrumento seleccionado es fiable, aún más cuando en estudios previos utilizando muestras distintas pertenecientes también a diferentes organizaciones o empresas, se han obtenido valores de *alpha* iguales a 0,8485 (León, Gómez y Durán, 1990).

## RESULTADOS

1.<sup>o</sup>) Se hallaron puntuaciones promedio indicativas de que los sujetos perciben estrés para dos de las condiciones estudiadas; *clima de la organización* con una puntuación promedio igual a 4,16 y *limitaciones tecnológicas* de ésta con una puntuación promedio igual a 4,24.

2.º) Salvo la *falta de cohesión del grupo*, todas las demás potenciales fuentes de estrés laboral estudiadas afectan por igual a los distintos operarios, con valores de *F* inferiores a 2,24 para 6 y 67 grados de libertad y una probabilidad de error inferior a 0,05.

3.º) En cuanto al estrés percibido respecto a la *falta de cohesión del grupo*, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los distintos operarios, con *F* (6,67)=2,8847; *p*<0,05. El contraste posterior de medias, mediante el procedimiento de Tukey, indicó diferencias estadísticamente significativas entre los siguientes grupos:

— Mecánicos (sesión reparación de frenos y válvulas; con una puntuación media igual a 3,8958) y mecánicos (sesión reparación maquinaria; con una puntuación media igual a 2,6750), con *t* (20)=2,12; *p*<0,05.

— Mecánicos (sesión reparación de frenos y válvulas; con una puntuación media igual a 3,8958) y soldadores (con una puntuación media igual a 2,5625), con *t* (18)=2,17; *p*<0,05.

— Mecánicos (sesión reparación de frenos y válvulas; con una puntuación media igual a 3,8958) y mecánicos (sesión revisión de material; con una puntuación media igual a 2,3125), con *t* (26)=3,08; *p*<0,01.

— Mecánicos (sesión reparación maquinaria; con una puntuación media igual a 2,6750) y peones (con una puntuación media igual a 4,4), con *t* (13)=2,35; *p*<0,05.

— Soldadores (con una puntuación media igual a 2,5625) y peones (con una puntuación media igual a 4,4), con *t* (11)=2,4; *p*<0,05.

— Mecánicos (sesión revisión de material; con una puntuación media igual a 2,3125) y peones (con una puntuación media igual a 4,4), con *t* (19)=3,04; *p*<0,01.

4.º) Salvo la *influencia del líder*, todas las demás potenciales fuentes de estrés laboral estudiadas afectaron por igual a varones y mujeres, con valores de *F* inferiores a 3,98, para 1 y 72 grados de libertad y una probabilidad de error inferior a 0,05.

5.º) En cuanto al estrés percibido respecto a la *influencia del líder*, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre varones (con una puntuación media igual a 3,0660) y mujeres (con una puntuación media igual a 5,2633), con *F* (1,72)=10,1111; *p*<0,001.

6.º) A continuación se expone la matriz de correlaciones obtenida al cruzar las distintas variables cuantitativas del estudio:

	EDAD	CLIMA	ESTRUCTURA	TERRITORIO	TECNOLOGIA	I. LIDER	COHESION-G	RESPALDO-GRUPAL
EDAD	—	-0,1378	-0,0347	-0,0934	-0,3494*	-0,3407*	-0,2493	-0,1631
CLIMA	—	—	0,6964**	0,3454*	0,4696**	0,2342	0,3745**	0,2996*
ESTRUCTURA	—	—	—	0,3983**	0,3911**	0,3133*	0,3662**	0,3432*
TERRITORIO	—	—	—	—	0,4489**	0,4754**	0,4991**	0,5329**
TECNOLOGIA	—	—	—	—	—	0,3582**	0,3210*	0,2503
I. LIDER	—	—	—	—	—	—	0,5799**	0,6008**
COHESION-G	—	—	—	—	—	—	—	0,6482**

\* *p*<0,01 y \*\* *p*<0,001.

## ANALISIS Y DISCUSION

Los resultados obtenidos indican que los factores grupales y organizativos asociados al puesto laboral de los operarios aquí estudia-

dos, pueden funcionar como estresores. Fundamentalmente el *clima de la organización* y las *limitaciones tecnológicas* de ésta.

Considerando la matriz de correlaciones anteriormente expuesta, cabe destacar que las puntuaciones correspondientes al *factor clima*

son, en gran medida, un índice fiable del nivel de estrés ocupacional percibido por los sujetos, reflejando el descontento de éstos con las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y con la estructura, políticas y metas de la empresa. En este mismo sentido, cabe mencionar respecto al factor *influencia del líder* que éste ejerce un impacto significativo sobre las actividades grupales en el ambiente de trabajo, de tal modo que puntuaciones indicativas de estrés en este factor correlacionan positivamente con la falta de cohesión y respaldo del grupo. Esta influencia negativa del líder puede obedecer a su falta de conocimientos técnicos, a su escasa capacidad para tomar iniciativas que repercutan en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que están a su cargo, o bien por abusos de autoridad. Los resultados obtenidos indican que existen diferencias estadísticamente significativas entre los sexos respecto a este factor de influencia del líder, siendo las mujeres las que puntúan más alto en el mismo (con una puntuación media indicativa de estrés, 5,2633), lo que puede estar expresando que las mujeres no sienten que sus jefes las valoren en cuanto a la labor o rol profesional que desempeñan, al menos, con idénticos criterios que a sus compañeros del sexo opuesto. Estos resultados concuerdan parcialmente con la observación de Thoits (1983) referente a que algunas tensiones de rol son más frecuentes en las mujeres, ya que éstas suelen sentirse "atrapadas por el rol", en el sentido de que desean un rol y ejercen otro. En nuestro caso, desean desempeñar su rol profesional en igualdad de condiciones con sus compañeros y, sin embargo, se ven condicionadas a desempeñarlo diferencialmente debido al trato discriminatorio que en función de su sexo reciben por parte de sus jefes.

Como se indicó anteriormente, la influencia del líder está estrechamente relacionada con la falta de cohesión grupal, respecto a este último factor los datos obtenidos indican que éste influye de forma diferencial en los sujetos según su especialidad laboral, así hallamos que los mecánicos de la sesión de reparación de frenos y válvulas, así como el grupo de peones, muestran puntuaciones significativa-

mente más altas que el resto de profesionales estudiados (en el caso de los peones sus puntuaciones promedio indican la existencia de estrés, 4,4). En el primer caso, encontramos que los sujetos desarrollan un trabajo muy especializado de alta responsabilidad como es el buen funcionamiento del sistema de frenado de una locomotora, trabajo éste que requiere una buena coordinación, para lo cual es imprescindible un jefe de equipo de alta competencia que muestre un tratamiento igualitario hacia todos los trabajadores del grupo, circunstancia ésta que, según nuestras observaciones, no parece darse en este caso, lo que lógicamente repercute en una falta de cohesión grupal. En el caso de los peones, se trata de un grupo minoritario que tiene a su cargo múltiples funciones, por lo que experimentan una sobrecarga de trabajo, a lo que hay que añadir el escaso reconocimiento de sus tareas laborales por ser éstas las que requieren menor preparación técnica (limpieza de la maquinaria, cambios de aceites, grasas, etcétera), a todo esto se suman los problemas de relación que, en el momento de realización del estudio, presentaban con su jefe más inmediato. Todo lo cual repercute en que éstos no tengan conciencia de cohesión grupal, y consiguientemente perciban que poseen un menor apoyo social, lo que puede producir, a su vez, un mayor nivel de estrés o malestar psicológico (ver, por ejemplo, Dean y Ensel, 1982; Kaplan, Robbins y Martin, 1983).

Por lo que respecta a la edad, los resultados obtenidos indican que ésta puede funcionar como una variable moderadora del estrés ocupacional, pues las puntuaciones de estrés percibido respecto a estresores como las limitaciones tecnológicas de la organización y la influencia del líder disminuyen con la edad, tal y como se puede comprobar en la matriz de correlaciones antes expuesta.

Por último, el hecho de que se haya encontrado una correlación sustancial entre las puntuaciones obtenidas por los sujetos en los diferentes factores grupales y organizativos estudiados, parece indicar (pese a la opinión contraria de Ivancevich y Matteson, 1985) que existe un factor general en la *Encuesta de diagnóstico de estrés grupal y organizativo em-*

pleada, observación ésta que también hemos hallado en otros estudios que venimos realizando sobre el tema (Gómez *et al.*, 1990), quedando abierta así una línea de trabajo para futuros estudios.

## CONCLUSIONES

En suma, este estudio demuestra que ciertos factores inherentes a la organización pueden ser percibidos como importantes fuentes de estrés, destacando el clima organizacional, las limitaciones tecnológicas de la organización, la influencia del líder y las relaciones grupales que se desarrollan en la misma. Fac-

tores éstos que afectan diferencialmente a los sujetos según su puesto laboral y sexo.

La determinación del papel que juegan estos factores en el desarrollo de posibles respuestas estresantes por parte de los trabajadores, nos orienta acerca de qué medidas deben adoptarse para mejorar las condiciones de trabajo de estos operarios y consiguiendo reducir el estrés que éstos experimentan en sus puestos de trabajo, lo que es de esperar que incremente su satisfacción laboral y su calidad de vida general, dado que, en gran medida, nuestra propia identidad personal depende de nuestra satisfacción con la actividad laboral que desempeñamos (Blanco, 1985).

## REFERENCIAS

- Austin, A., y Drummond, P. D. (1986): "Work problem associated with suburban train driving". *Applied Ergonomics*, 17 (2), págs. 111-116.
- Barrón, A. (1990): "Estrés vital, apoyo social y creencias de salud". En S. Barriga y otros: *Psicología de la Salud: Aportaciones desde la Psicología Social*. Sevilla. Altar.
- Bartunek, J. M. (1986): "The effects of job characteristics & gender on hourly employees' personal responsibility". *Journal of Social Psychology*, 126 (1), págs. 95-104.
- Beech, H. R.; Burns, L. E., y Sheffield, B. F. (1986): *Tratamiento del estrés*. Madrid. Alhambra.
- Billings, A. G., y Moos, R. H. (1982): "Workstress and the stress-buffering roles of work and family resources". *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 3, págs. 215-232.
- Blanco, A. (1985): "Diez observaciones sobre la calidad de vida". En *Ponencias, Comunicaciones y Conclusiones de las I Jornadas de Salud Comunitaria*. Sevilla. Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla, 13 págs.
- Colligan, M. J.; Smith, M. J., y Hurrell, J. J. (1977): "Occupational incidence rates of mental health disorders". *Journal of Human Stress*, vol. 3, págs. 34-39.
- Dean, A., y Ensel, W. M. (1982): "Modeling social support, life events, competence and depression in the context of age and sex". *Journal of Community Psychology*, 10, págs. 392-408.
- Fedrau, R., y Balfe, K. (1986): "The impact the technology on work". *Journal of Career Development*, 12 (4), págs. 286-299.
- Fisher, C. D., y Gitelson, R. (1983): "A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity". *Journal of Applied Psychology*, 68, págs. 320-333.
- French, J. R. P.; Caplan, R. D., y Harrison, R. V. (1982): *The mechanics of job stress and strain*. N. Y.: Wiley.
- Gómez, A. y otros (1990): "Factores grupales y organizativos determinantes de estrés en el marco hospitalario". Comunicación presentada al III Congreso Nacional de Psicología Social, Santiago de Compostela.
- Innes, J. M. (1981): "Social Psychology approaches to the study of the induction & alleviation of stress". En G. Stephenson y J. M. Davis (Eds.): *Progress in Applied Social Psychology* (vol. 1). N. Y.: Wiley, págs. 115-191.
- Ivancevich, J. M., y Matteson, M. T. (1985): *Estrés y trabajo*. México. Trillas.
- Jackson, S. E.; Zedeck, S., y Summers, E. (1985): "Family life disruptions". *Academy of Management Journal*, 28 (3), págs. 574-586.
- Kahn, R. L. (1974): "Conflict, ambiguity & overwork". En A. McLean (Ed.): *Occupational Stress*. Springfield, Il.: Charles C. Thomas.
- Kahn, R. L. (1981): *Work & Health*. N. Y.: Wiley.
- Kahn, R. L. *et al.* (1964): *Organizational Stress*. N. Y.: Wiley.

- Kaplan, H. B.; Robbins, C., y Martin, S. S. (1983): "Antecedents of psychological distress in young adults: self rejection, deprivation of social support and life events". *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 3, págs. 230-244.
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1978): *The Social Psychology of Organizations*. N. Y.: Wiley.
- Kerber, K. W., y Campbell, J. P. (1987): "Job Satisfaction". *Journal of Business & Psychology*, 1 (4), págs. 337-352.
- León, J. M.; Gómez, A., y Durán, C. (1990): "Estrés grupales y organizativos en el personal hospitalario". *Psicología Social Aplicada*, en prensa.
- Levi, L. (1981): *Preventing work stress*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Lewis, N. J. (1987): "Stress and the London Regional Transport Train Driver". *Work Stress*, 1 (4), págs. 377-384.
- Mayerova, M., y Brichacek, V. (1984): "Frustration of needs in exacting professions of railway transport". *Studia Psychologica*, 26 (2), págs. 161-165.
- McGrath, J. E. (1970): *Social & Psychological Factors in Stress*. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston.
- McGrath, J. E. (1976): "Stress & behavior in organizations". En M. D. Dunnette (Ed.): *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, págs. 1.351-1.396.
- McLean, A. (Ed.) (1974): *Occupational Stress*. Springfield, Il.: Charles C. Thomas.
- Menotti, A., y Seccareccia, F. (1985): "Physical activity at work and job responsibility as risk factors for fatal coronary disease and other causes of death". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 39 (4), págs. 325-329.
- Osipow, S. H., y Spokane, A. (1983): *A Manual for Measures of Occupational Stress, Strain & Coping*. Columbus, O.H.: Marathon Consulting.
- Osipow, S. H., y Spokane, A. (1984): "Measuring Occupational Stress, Strain & Coping". En S. Oskamp (Ed.): *Applied Social Psychology* (vol. 5). Beverly Hills, C.A.: Sage, págs. 67-87.
- Parasuraman, S., y Alutto, J. A. (1981): "An examination of the organizational antecedents of stressors at work". *Academy of Management Journal*, 24, págs. 48-67.
- Pearson, C. A. (1987): "Participative goal setting as a strategy for improving performance and job satisfaction". *Human Relations*, 40 (8), págs. 473-488.
- Peiró, J. M. et al. (1983): "Conflicto y ambigüedad de rol en ambientes organizacionales". En *Primer Symposium Nacional de Psicología de la Excepcionalidad*. Barcelona.
- Peiró, J. M., y Torres, M. A. (1984): "El cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales". En *Actas del I Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- Peiró, J. M., y Zurriaga, R. (1985): "Role ambiguity and occupational stress in hospitals in Spain". Comunicación en *Workshop on work and organizational problems in hospitals*. Cardiff, Gales.
- Peiró, J. M., y Zurriaga, R. (1987): "Structural and relational aspects of role sets and their influence on role stress". En *III West Congress on the Psychology of Work and Organization*. Amberes, Bélgica.
- Phillips, E. L. (1982): *Stress, Health, and Psychological problems in the mayor professions*. Washington, D. C.: University Press of America.
- Sparrow, P. R., y Davies, D. R. (1988): "Effects of age, tenure, training, and job complexity on technical performance". *Psychology & Aging*, 3 (3), págs. 307-314.
- Steiner, D. D., y Truxillo, D. M. (1987): "Another look at the job satisfaction-life relationship". *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (1), págs. 71-77.
- Thoits, P. A. (1983): "Multiple and psychological well-being". *American Sociological Review*, 48, 2, págs. 74-187.
- Van der Flier, H., y Schoonman, W. (1988): "Railway signals passed at danger". *Applied Ergonomics*, 19 (2), págs. 135-141.
- Wall, T. D. et al. (1987): "Advances manufacturing technology and work simplification". *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (3), págs. 233-250.
- Wilde, G. J., y Stinson, J. F. (1983): "The monitoring of vigilance in locomotive engineers". *Accident Analysis and Prevention*, 15 (2), págs. 87-93.
- Winnubst, J. A. M. (1984): "Stress in organizations". En P. J. D. Drenth et al. (Eds.): *Handbook of Work & Organizational Psychology*. N. Y.: Wiley, págs. 553-567.