

# **Del trabajo. Valores hacia el trabajo y enfermedad mental. El caso de profesores de primaria. Sector público. Guadalajara. 2007.**

Luis Pérez García.

Cita:

Luis Pérez García (2007). *Del trabajo. Valores hacia el trabajo y enfermedad mental. El caso de profesores de primaria. Sector público. Guadalajara. 2007. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1546>

**Relación ambiente psicosocial del trabajo, valores hacia el trabajo y enfermedad.**

**Notas teórico metodológicas para su estudio.**

Relationship between Psychosocial Work Environment, work values and disease.

Theoric and Methodologic notes for its study.

**Luis Pérez García**

Profesor-Investigador

Departamento de Ciencias Sociales

División de Disciplinas Básicas para la Salud

Centro Universitario de Ciencias de la Salud

Universidad de Guadalajara

luisperezga@yahoo.com.mx

Tel. (3)10 58 52 74

Índice de contenido:

1. INTRODUCCIÓN (Planteamiento del problema)
2. TRABAJO, VALORES HACIA EL TRABAJO Y ENFERMEDAD
  - 2.1. Valores y valores hacia el trabajo: Teoría y metodología
  - 2.2. Valores hacia el trabajo, *job strain* y enfermedad
3. CONCLUSIÓN
4. REFERENCIAS

Resumen

El presente trabajo cuestiona la noción de *Job strain* del Modelo Control-Demanda Laboral desarrollado por Karasek para explicar los problemas de salud en el trabajo, y desarrolla una propuesta teórica y metodológica que considera es importante examinar las condiciones de trabajo teóricamente estresantes de acuerdo con este modelo (altas demandas laborales + baja libertad de decisión = *job strain*) a la luz de los valores hacia el trabajo.

Palabras clave: Job strain, valores, enfermedad, teoría, metodología.

Abstract

The present paper put in question the notion of Job strain of Job Control-Demand Model developed by Karasek to explain the problems of health in the work, and develops a theoretical and methodologic proposal that considers it is important to examine the job strain (high labor demands + low latitude of decision = job strain) at the light of the work values.

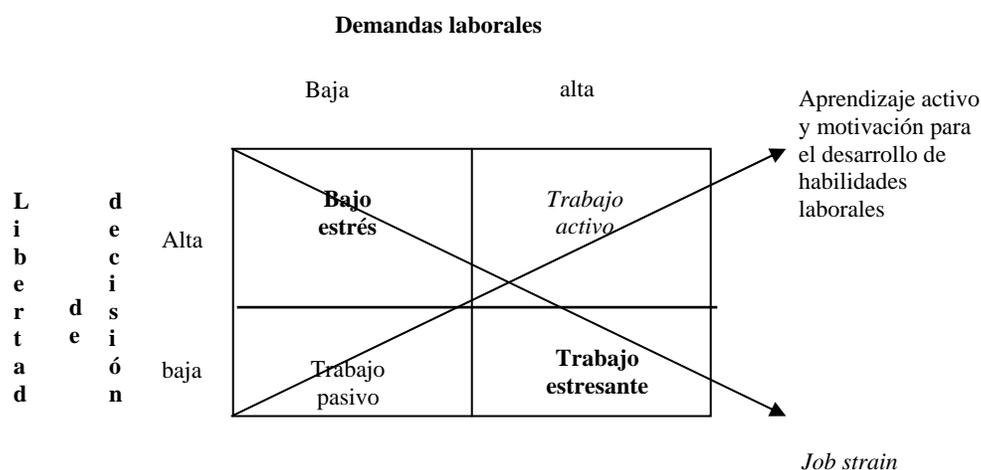
Work keys: Job strain, work values, disease, theory, methodology.

### **1. INTRODUCCIÓN (Planteamiento del problema)**

El *Modelo Control-Demanda Laboral* (en adelante MC-D-A) –conocido también como *Job Strain Model* y desarrollado por Karasek (1) a fines de los años setenta–, se compone de dos dimensiones, a saber, *demandas laborales* y *libertad de decisión laboral*. Cada una de éstas a su vez esta constituida por dos subdimensiones: demandas psicológicas y demandas físicas, y discreción de habilidad y autoridad de decisión respectivamente. El supuesto fundamental de tal modelo es que los trabajadores que laboran ante altas demandas psicológica y baja libertad están en condiciones de *job strain* (trabajo altamente estresante) y son más susceptibles de experimentar disfunciones físicas y/o mentales. Para dar cuenta de los grados de tensión laboral, la información se analizada en una tabla de contingencia 2 X 2 que da cuenta de cuatro grupos de trabajadores, como se muestra en la figura 1 (2 p. 323). El cuadrante superior izquierdo alberga el trabajo **menos estresante** y el cuadrante inferior derecho el **más estresante**. El trabajo menos estresante, como puede apreciarse, es aquel donde el trabajador

además de tener bajas exigencias laborales tiene alta libertad de decisión laboral, mientras que el más estresante es todo lo contrario. En la parte intermedia encontramos las condiciones de **trabajo pasivo** caracterizadas por bajas exigencias y baja libertad de decisión laboral, y el **trabajo activo** o *good stress*, caracterizado por altas exigencias y alta libertad de decisión. De estos últimos grupos es el trabajo activo el que teóricamente conlleva a menor tensión laboral por el solo hecho de tener control sobre la manera de ejecutar y planear el trabajo, aunque los hallazgos muestran que tal ventaja puede diluirse si las demandas psicológicas son demasiado altas (2 p. 323).

**Figura 1.**  
**El Modelo control-demanda laboral**



Las evidencias empíricas que apoyan dichos supuestos son abundantes tanto en una misma actividad económica (1-4), como en población trabajadora abierta (5). Teóricamente, este modelo tiene fundamentos sociológicos y epistemológicos. El fundamento sociológico parte de la existencia de un ambiente laboral objetivo: articulación de tecnologías duras y blandas – sistemas de maquinas y organización del trabajo respectivamente– que responden a ciertos contextos socioeconómicos y métodos de trabajo y que constituyen formas de uso y venta de la fuerza de trabajo en el proceso productivo que impactar positiva o negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores (4 p. 328). El fundamento psicológico argumenta que el comportamiento emocional de los individuos en su trabajo, en un grado significativo, esta determinado por la estructuración del trabajo, concretamente, por los restringentes objetivos del trabajo. Este supuesto va en contra de la noción *elección de decisión* que defiende la

psicología cognitiva como el principio de la carga mental en el trabajo y apoya la idea de que las estructuras del trabajo limitan en algún grado la libertad de decisión laboral y exigen cierto esfuerzo físico y psicológico que puede conducir a respuestas que resultan en distrés e incluso enfermedades físicas.

Es verdad que el mundo objetivo del trabajo funciona como restringente de la acción laboral, definiendo formas específicas de trabajar desgastarse de ciertas colectividades de trabajadores. Y a ello se debe la constatación empírica del modelo en cuestión en distintas latitudes del mundo. Sin embargo, el olvido del lado subjetivo del trabajo ha generado una serie de reflexiones de orden teórico que ponen en cuestión la eficacia explicativa del modelo, particularmente la noción de *job strain*.

Adler(6), en polémica con Landsbergis sobre el impacto en la salud de los trabajadores de las *nuevas formas de organizar el trabajo*, concuerda en la existencia de casos donde los nuevos métodos de trabajo en vez de permitir una mayor participación en la planeación y ejecución del trabajo, como se esperaría de acuerdo con la teoría, muestran una forma más taylorizada: alta regulación y estandarización del trabajo y tareas cortas y repetitivas. Concuerda también en que esta mala aplicación de los nuevos métodos de trabajo puede llevar a que los trabajadores experimenten determinados problemas de salud física y mental. Así, Adler reconoce la eficacia explicativa del MC-D, pero agrega que analizando investigaciones de él mismo y de Karasek encuentra casos donde los trabajadores en situación de *job strain* en vez de experimentar disfunciones físicas y mentales se muestran satisfechos(6, p. 2, ¶ 2; 7; 8, pp. 94-111). En efecto, se trata de una crítica que desafía epistemológicamente la hipótesis de Karasek. ¿Qué permite esta anormalidad teórica? Para Adler una de las posibles respuesta esta en el compromiso organizacional de los trabajadores, una dimensión que tiene que ver con la identidad, los valores hacia el trabajo y/o organización y la representación social del trabajo, con la subjetividad.

La idea de que la subjetividad puede modificar los niveles de estrés no es nueva. La teoría del estrés de Sutherland y Cooper(9), por ejemplo, sostiene que los problemas de salud no están dados únicamente por la frecuencia e intensidad de los estresores objetivos que enfrenta un individuo en su vida diaria. Apegada a la teoría clásica del estrés desarrollada en 1956 por Hans Selye(10), sostiene que el estrés y sus consecuencias negativas surge cuando la magnitud de los factores estresantes supera la capacidad de resistencia de los individuos, pero que en tal

capacidad además de los procesos biológicos de adaptación y la capacidad de afrontamiento de cada persona juegan un papel importante en procesos mentales cargados de subjetividad (11, p. 32-33).

Los valores personales hacia el trabajo, por ejemplo, se han utilizado para entender problemas relacionados con la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (12-14), la formación de equipos de trabajo y la satisfacción en el trabajo (15,16), la centralidad del trabajo (17), el compromiso organizacional(18,19) y la satisfacción profesional(20-22), un indicador de bienestar. Los valores también han sido utilizados, entre otras cosas, para explicar fenómenos como el aprovechamiento escolar (23) y el incremento de la tasa de suicidio (24). Sin embargo, ha habido muy pocos intentos por explorar qué tanto los valores de los trabajadores pueden influir en el nivel de estrés y enfermedad mental de los trabajadores. Pero ante todo, no hay investigaciones que observen que tanto los valores personales hacia el trabajo pueden modificar la relación *job strain*-problemas de salud laboral. En el siguiente apartado trataremos de desarrollar una propuesta teórica y metodológica para acercarnos a esta cuestión.

## **2. TRABAJO, VALORES HACIA EL TRABAJO Y ENFERMEDAD**

¿Qué son los valores? ¿Qué relación hay entre los valores generales y los valores hacia el trabajo? ¿Qué importancia tienen los valores hacia el trabajo para entender las condiciones de trabajo estresantes y los problemas de salud derivados, pero sobre todo para entender mejor la noción de *job strain*? En las siguientes líneas trataremos de responder estas cuestiones; además se sugieren algunas preguntas de investigación que pueden arrojar luz sobre el problema planteado.

### **2.1. Valores y valores hacia el trabajo: Teoría y metodología**

Actualmente, en el mundo las investigaciones sobre valores, incluyendo los valores hacia el trabajo y la relación valores y estrés laboral, están siendo influenciados por los esfuerzos de Schwartz (25,26). Las raíces teóricas de la obra de Schwartz las encontramos principalmente en Rokeach (27, p. 5), que desarrolla una teoría bien soportada y operacionalizable de los valores apoyándose a su vez en los esfuerzos de (28, p. 395) y Allport, Vernon y Lindzey (29). La propuesta de Schwartz se conoce como *teoría de la estructura universal del contenido motivacional de los valores* (25,26,30). Igual que sus antecesores, considera que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, lo que permite que sean

fácilmente operacionalizables. Las necesidades universales son biológicas, de interacción social estable y de supervivencia de los grupos, se expresan por medio de metas transituacionales organizadas en forma jerárquica y se manifiestan en los distintos contextos específicos donde interactúa el hombre. Los valores son *cognitivos* porque orientan las creencias de lo que es o no deseable de algo, por ejemplo, el trabajo; son *motivacionales*, en tanto expresan intereses y deseos del individuo en relación con algo, y son *jerárquicos*, porque son evaluados por los mismos individuos a lo largo de un continuo de peso (16). Así dicho, los valores son vínculo entre necesidades y metas, trascienden situaciones específicas como las actitudes y juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre las acciones (31,32), la percepción de la satisfacción que generan las recompensas (15) y los resultados de una situación determinada, por ejemplo, lo que se espera y lo que realmente se obtiene del trabajo en un momento dado. Los valores son transituacionales porque trascienden situaciones específicas y se presentan en distintos ámbitos de vida, a saber, el social, familiar, laboral, etc. Por ejemplo, valores como la democracia, el trabajo y la creencia en Dios, van más allá de una situación específica al salir a flote en todos los ámbitos de vida en donde interaccionan los individuos que los poseen.

Así, el sistema de valores de los individuos está estructurado en dos niveles, uno general transituacional y otro asociado a contextos específicos de la vida. El supuesto básico es que las estructuras específicas se relacionan con la estructura general, en tanto son la aplicación de nuestros valores, que hemos construido a lo largo de nuestra vida en distintos espacios de socialización, a situaciones de la vida diaria. De este modo, nuestros valores, que emergen cuando expresamos juicios y nos comportamos en situaciones específicas acerca de algo, no solo revelan nuestros valores básicos, también nos incluyen en ciertos grupos de personas y culturas a la vez que nos diferencian de otros miembros de la sociedad donde vivimos.

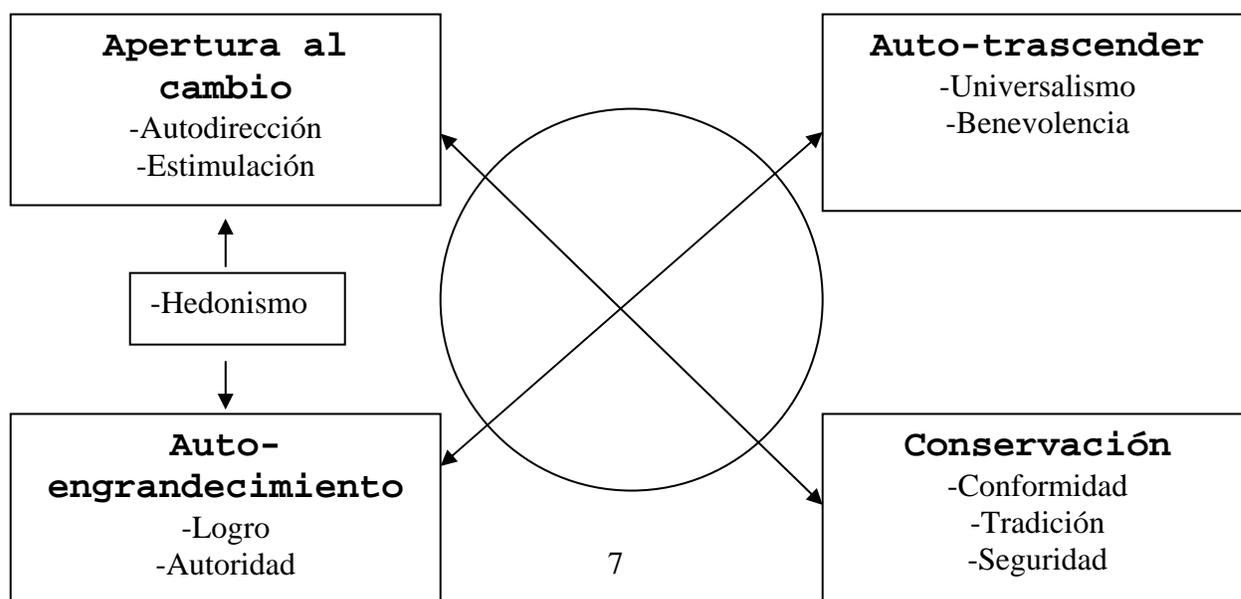
Conforme a lo dicho hasta ahora, podemos adelantar un **supuesto general** que puede resultar útil. Cuando una persona visualiza un objeto o acontecimiento de la realidad, esta observación es procesada cognitivamente y en este proceso los valores generales ayudan a interpretar lo que se está percibiendo; si el objeto o situación tienen una importancia significativa para el individuo (importancia asignada por sus valores), éste experimentará una intensa emoción que bien puede ser positiva o negativa (15)

De acuerdo con las investigaciones transculturales de Schwartz, los valores generales se agrupan en dos dimensiones bipolares. En la primera se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la *apertura al cambio*. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías auto dirección y estimulación. En el otro polo opuesto se ubican los valores relacionados con la *conservación*, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad. Esta dimensión da por sentado que los individuos actúan llevados por el conflicto entre las necesidades de cambio y las de mantener el *statu quo*.

La otra dimensión esta integrada por los polos *auto-engrandecimiento* y *auto-trascendencia*. El primero contiene valores manifiestos a través de metas cuyo objetivo motivacional esta relacionado con el logro y la autoridad, mientras que en el polo opuesto se agrupan valores relacionados con el universalismo y la benevolencia (o sea, el colectivismo en sus dos facetas, ayudar a la colectividad en general, y a personas cercanas). Esta segunda dimensión se organiza en torno al conflicto que el individuo siente entre luchar por el bienestar colectivo y recoger el éxito personal.

Operativamente, las tipologías de valores específicas incluidas en un factor de orden superior son compatibles entre sí e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto (Ver Figura 2). La Tabla I muestra la descripción específica de cada tipología, los valores de orden superior a los que pertenecen, su carácter individualista, colectivista o mixto y la orientación de valor o intereses a los que sirve.

**Figura 2.**  
**Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la teoría universal de valores de schwartz (1992)**



**TABLA I.**

**DESCRIPCIÓN DE LAS 10 TIPOLOGÍAS DESCRITAS POR LA TEORÍA UNIVERSAL DEL CONTENIDO MOTIVACIONAL DE VALORES DE SCHWARTZ (1992), DISTINGUIENDO ENTRE ORIENTACIÓN COLECTIVITA E INDIVIDUALISTA.**

VALORES DE ORDEN SUPERIOR A QUE PERTENECEN	TIPOLOGIA (definidos por tipo de interés)	META (Descripción)	ORIENTACIÓN DEL VALOR
<b>AUTO-ENGRANDECIMIENTO</b>    <b>APERTURA AL CAMBIO</b>	Autoridad (individualista)	Estatuto social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.	Valores que favorecen al individuo
	Logro (individualista)	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.	
	Hedonismo (individualista)	Placer y sensación grata para uno mismo	
<b>APERTURA AL CAMBIO</b>	Estimulación (individualista)	Estimulante, innovación y reto	Valores que predisponen o motivan al cambio y a la innovación
	Auto dirección (individualista)	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.	
<b>AUTO-TRASCENDER</b>	Universalismo (mixto)	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.	Valores que buscan la ayuda o el bien de la colectividad
	Benevolencia (colectivismo)	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se esta frecuentemente en contacto.	
<b>CONSERVACIÓN</b>	Tradición (colectivismo)	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.	Valores que posibilitan mantener el estatus quo.
	Conformidad (colectivismo)	Restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.	
	Seguridad (mixto)	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.	

## **2.2. Valores hacia el trabajo, *job strain* y enfermedad.**

Como se comentó más arriba, en general, las investigaciones en el ámbito de los valores son abundantes, escasas cuando tienen como objeto de estudio la relación valores hacia el trabajo y malestar físico y/o mental, e inexistentes abordando la relación *job strain*, valores y problemas de salud. Con respecto a la relación valores y malestar, las contribuciones más importantes las encontramos en Bachkirova (33), Tomaka y Blascovich (34) y Bouckenooghe, Buelens, Fontaine y Vanderheyden (35). Bachkirova, revisando la literatura acerca del estrés de la enseñanza, encuentra que una combinación particular de factores relacionados con los valores personales puede incrementar la vulnerabilidad al estrés y sugiere la necesidad de impulsar proyectos de investigación que describan mejor esta relación. Tomaka y Blascovich, investigan las creencias de ciertos trabajadores de vivir en un ‘mundo justo’ y su impacto en el estrés y el afrontamiento, y encuentra que aquellos trabajadores que creen vivir en un mundo justo experimentan reacciones más benignas a trabajos agotadores. Finalmente, Bouckenooghe et al., rescatando el estado de la cuestión sobre valores y estrés y apoyándose en la teoría universal de valores de Schwartz desarrolla cinco hipótesis: 1) *la apertura al cambio debe correlacionar negativamente con estrés, es decir, los valores de apertura al cambio amortiguan el estrés*. El sustento teórico lo toma de la investigación de Bilsky y Schwartz, (36) que partiendo de la teoría de las necesidades orientadas por valores de crecimiento y deficiencia –en donde las necesidades de crecimiento se identifican con el valor auto-dirección y son más importantes para las personas cuando logran metas hacia el trabajo mediante valores dirigidos a éstas mientras que las necesidades de deficiencia se identifican con los valores de salud y seguridad y son especialmente importantes para aquellas personas que no pueden lograr las metas hacia las cuales dirigen sus valores–, encuentran que el mayor estrés y malestar está asociado con valores de deficiencia. Se cree, por tanto, que los valores de apertura al cambio amortiguan el estrés, fundamentalmente por el valor auto-dirección, y nada se dice del valor estimulación también perteneciente a esta dimensión; 2) *los valores de conservación correlacionan positivamente con estrés*. El fundamento teórico es que se trata de una dimensión compuesta principalmente por valores de deficiencia; 3) *la orientación valorativa a la auto-trascendencia correlaciona negativamente con estrés* porque tal dimensión está compuesta principalmente por valores de crecimiento; 4) *el auto-engrandecimiento no debe correlacionar perceptiblemente con estrés* porque esta formado de

dos valores que se neutralizan entre sí: el logro, orientado al crecimiento y el poder, orientado a la deficiencia. (36-38); finalmente, 5) *el conflicto de valores con la organización correlaciona positivamente con estrés*. El soporte teórico está en la investigación de Bussing y Glaser (39) quienes encuentran, apoyándose en el *Person-Organization Fit Model Stress*, que una mala integración entre los valores individuales de los trabajadores y los de la organización puede conducir a estrés.

Entre los principales hallazgos de Bouckenooghe et al se destacan los siguientes: a) los valores *Apertura al cambio, Conservación, Auto-trascendencia, y Auto-engrandecimiento* si son predictores importantes de estrés; b) los trabajadores abiertos al cambio reportan menos estrés, lo contrario de aquellos que se inclinan más sobre valores conservadores, de auto-engrandecimiento, y auto-trascendencia; c) la gente que reportó alto conflicto de valores también correlacionó positivamente con estrés, y d) al separar la muestra en hombres y mujeres, se encontraron diferencias de género importantes en los cuatro tipos de valores y en el conflicto de valores.

Del estudio de Bouckenooghe et al. (35) se desprende que los cuatro ordenes de valores superiores de Schwartz si pueden ser utilizados como predictores de estrés y pueden ser utilizados, por tanto, en estudios que exploren otras variables, por ejemplo, los factores psicosociales y la enfermedad.

Si bien es cierto que de las investigaciones descritas arriba, es la de Bouckenooghe et al la única que hace uso de los cuatro ordenes de valores desarrollado por Schwartz acercarse al estrés laboral, es importante dejar claro que no se parte precisamente de una escala de valores hacia el trabajo (más adelante se hace una propuesta al respecto), sino de una escala de valores hacia la vida.

En el campo de los valores hacia el trabajo, son Arciniega y González (40) quienes, recuperando los primeros esfuerzos de Ros, Schwartz y Surkiss (41), construyen una escala de valores relativos al trabajo con supuesta validez transcultural en tanto fue construida en trabajadores de España y México a la vez. Arciniega y González construyen su escala, asumiendo que son una expresión de los valores generales y pensando que pueden ser analizados bajo las mismas facetas o dimensiones, y dinámica de compatibilidad y conflicto del modelo teórico de Schwartz.

El instrumento inicialmente propuesto estaba integrado por 30 ítems, tres ítems para cada tipología de valor de orden superior. La redacción de los ítems se apoya fundamentalmente en los listados de valores de varios instrumentos, entre ellos el Rokeach Value Survey (25) y el Schwartz Value Survey (27). Después de someter a pruebas de validez de estructura satisfactoria y de fiabilidad, quedaron únicamente dieciséis ítems que superaron las pruebas, cuatro para cada orden superior de valores. Este nuevo instrumento resultante ya puede ser utilizado en la realización de otros estudios que evalúen las relaciones de los valores hacia el trabajo con otros constructos de interés, por ejemplo, el *Job Content Questionnaire* (JCQ), Instrumento base del MC-D.

### **3. CONCLUSIÓN**

A manera de conclusión podemos decir que los estudios revisados arriba sobre la relación valores y estrés nos dejan enseñanzas importantes, pero que olvidan la importancia de los factores psicosociales del trabajo en los resultados de estrés y enfermedad. Examinar las condiciones de trabajo teóricamente estresantes desde el MC-D a la luz de los hallazgos empíricos sobre la relación valores y estrés es importante porque los valores tienen un componente motivacional que, como se ha dicho, puede funcionar como amortiguador de estrés o como un estresor más en los casos donde se trabaja en condiciones de *job strain* de acuerdo con el MC-D.

Poner de cara los supuestos del MC-D y los avances actuales sobre la relación estrés y valores es importante por dos razones: 1) los hallazgos podrían ayudarnos a entender porque en ciertos trabajos estresantes los trabajadores se muestran satisfechos contraviniendo la teoría (recuérdese la crítica de Adler a Landsbergis), y 2) los resultados podrían ampliar el MC-D al reconceptualizar la noción de *Job strain*.

### **4. REFERENCIAS**

1.- Karasek R. "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". *Adm Sci Q*, June 1979, 24:(2)285-308.

2.- Karasek R., Brisson C. et al. "The Job Content Questionnaire (JCQ). An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics". *J Occup Health Psychol*, 1988, 3:(4)322-355.

3.- Karasek R., Baker D. et al. "Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men". *Am J Public Health*, 1981, 71:(7)694-705.

- 4.- Karasek R. Theorell T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic Books; 1990.
- 5.- Mausner-Dorsch H., Eaton W. W. "Psychosocial work environment and depression: Epidemiologic assessment of the demand-control model". *Am J Public Health*, 2000, 90:(11)1765-1770. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- 6.- *Job Stress Network*. A Dialogue between Dr. Paul Adler and Dr. Paul Landsbergis on "lean production", January 1997. Available at: <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpdialog.html>.
- 7.- Adler P. "Time-and-Motion Regained". *Harv Bus Rev*, Jan-Feb 1993a, 71:(1)97-108.
- 8.- Adler P. "The 'Learning Bureaucracy': New United Motor Manufacturing, Inc". Research in Barry M. Staw and Larry L. Cummings (eds.). *Research in Organizational Behavior*. Annual series, 1993b, 15, 111-194, Greenwich, CT; JAI Press.
- 9.- Sutherland V. Cooper C. "*Understanding stress: A psychological perspective for health professionals*". Londres, Chapman & hall; 1991.
- 10.- Selye H. *The Stress of Life. A new theory of disease*. New York, McGraw-Hill Book Co.; 1978.
- 11.- Travers C., Cooper C. *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona, Paidós; 1997.
- 12.- Judge T., Bretz R. Jr. "Effects of work values on job choice decisions". *J Appl Psychol*, 1992, 77:(3)261-271.
- 13.- O'Reilly C., Chatman J. et al. "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit". *Acad Manage J*, 1991, 34:(3)487-516.
- 14.- Puente, J. Recruiting and Retention of Military Personnel. In: *North Atlantic Treaty Organisation (NATO) RTO HFM-107 / RTG-034*, Ministry of Defense, Inspection General Health Services, Unit of Psychology, 2004. Available at: <http://www.internationalmta.org/Documents/2004/2004078P.pdf#search=%22Recruiting%20and%20Retention%20of%20Military%20Personnel%20Jos%C3%A9%20M.%20Puente%22>
- 15.- Locke E. Job satisfaction. In: M. Gruneberg, Wall T. (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour*. London, John Wiley & Sons, 1984. 93-117.

- 16.- Locke E. "The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core". *Organ Behav Hum Decis Process*, 1991, 50:(2)288-299.
- 17.- MOW International Research Team. *The Meaning of working*. London: Academic Press, 1985.
- 18.- Meyer J., Irving, G. et al. "Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment". *Journal of Organizational Behavior*, 1998, 19:(1)29-52.
- 19.- Olive N. "Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from U.K". *Human Relations*, 1990, 43: (6)513-526.
- 20.- Burke R. "Organizational values, work experiences and satisfactions among managerial and professional women". *Journal of Management Development*, 2001, 20:(4)346-353.
- 21.- Knoop R. "Work values and job satisfaction". *J Psychol*, November, 1994b, 128:(6)683-690.
- 22.- Meglino B., Ravlin E. C. Et al. "A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes". *J Appl Psychol*, 1989, 74:(3)424-432.
- 23.- Formiga N. Valores humanos e rendimento escolar; 2005. Available at: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0267.pdf>.
- 24.- Scott G, Ciarrochi, et al. "The increasing incidence of suicide: economic development, individualism, and social integration". *The international scope review*, Summer 2003, 5:(9). Available at: [http://www.socialcapital-foundation.org/journal/volume%202003/issue%209/pdf/1\\_scott&al.pdf](http://www.socialcapital-foundation.org/journal/volume%202003/issue%209/pdf/1_scott&al.pdf).
- 25.- Schwartz S. H. "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries". *Adv. exp. soc. psychol*, 1992, (25) 1-65.
- 26.- Schwarz S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 1994, 50:(4)19-45.
- 27.- Rokeach, M. *The Nature of Human Values*. New York, The Free Press; 1973.
- 28.- Kluckhon, C. Values and Value-Orientations in the Theory of Action, In: Talcott Parsons and Edward Shils, *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Mass., Harvard University Press; 1951, pp. 388-433.

- 29.- Allport G. W., Vernon P. E. et al. *A study of values*. Boston: Houghton Mifflin; 1960.
- 30.- Schwartz S., Lehmann, A. et al. "Multimethod probes of basic human values". In: Adamopoulos, J. and Y. Kashima (Eds), *Social Psychology and cultural context: Essays in honor of Harry Triandis*. Newbury Park, CA. Sage, 1997, Pp. 129-143.
- 31.- Feather N. T. "Values, valences, expectations, and actions". *Journal of Social Issues*, 1992, 48, 109-124.
- 32.- Feather N. T. and Newton J. W. "Values, expectations, and prediction of social action: An expectancy-valence analysis". *Motivation and Emotion*, 1982, 6:(3)217-244.
- 33.- Bachkirova T. "Teacher Stress and Personal Values: An Exploratory Study." *School Psychology International*, Jul 2005, 26:(3)340. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=889246961andsid=3andFmt=2andclientId=31312andRQT=309andVName=PQD>
- 34.- Tomaka J. and Blascovich J. "Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective, physiological, and behavioral responses to potential stress". *J Pers Soc Psychol*, oct. 1994, 67:(4)732.
- 35.- Bouckenooghe D., Buelens, M., et al. "The Prediction of Stress by Values and Value Conflict." *J Psychol*, July 2005, 139:(4)369. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=2anddid=875532481andSrchMode=1andsid=3andFmt=4andVInst=PRODandVType=PQDandRQT=309andVName=PQDandTS=1161272345andclientId=31312>
- 36.- Bilsky W. and Schwartz S. "Values and personality." *European Journal of Personality*, 1994, (8) 63-181.
- 37.- Kasser T., and Ahuvia A. C. Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology*, 2002, 32:(1)137-146.
- 38.- Sagiv L. and Schwartz, S. "Value priorities and subjective well-being. Direct relations and congruity effects." *European Journal of Social Psychology*, 2000, 30:(2)177-198.
- 39.- Büssing A. and Glaser J. "Work stressors in nursing in the course of redesign: Implications for burnout and interactional stress." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Sep. 1999, 8:(3)401-426.

40.- Arciniega L. y González L. “Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT-30.” *Revista de Psicología Social*, 2000, 15 :(3)281-296.

41.- Ros M., Schwartz S. H. and Surkiss, S. “Basic individual values, work values, and the meaning of work.” *Applied Psychology: An International Review*, 1999, 48:(1)49-71.