

ESTRÉS DE ROL, IMPLICACIÓN CON EL TRABAJO Y BURNOUT EN SOLDADOS PROFESIONALES ESPAÑOLES

BLANCA LÓPEZ-ARAÚJO, AMPARO OSCA-SEGOVIA¹

y

MARÍA DE LA FE RODRÍGUEZ MUÑOZ

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between role stress and burnout and the modulating role of the job involvement in the aforementioned relationship using a sample consisting on 779 professional soldiers of the Spanish Army. The results show that the conflict, the role ambiguity and the two dimensions of job involvement are significantly related and it is in the expected direction with the three symptoms of burnout. In addition, the *psychological identification* with the job reduces burnout, whereas, on the contrary, the *must-obligation feelings* boost it. Nevertheless, against the hoped result, the job involvement is not a modulator variable of the relation between the role stress and burnout.

Key words: role conflict, role ambiguity, job involvement, burnout, professional soldiers.

RESUMEN

Este estudio analiza la relación entre el estrés de rol y el burnout y el papel modulador de la implicación con el trabajo en una muestra de 779 soldados profesionales del ejército español. Los resultados encontrados muestran que el conflicto, la ambigüedad de rol y las dos dimensiones de la implicación con el trabajo se relacionan significativamente y en la dirección esperada con los tres síntomas del burnout. Además, la *identificación psicológica* con el trabajo reduce el burnout,

Continúa

¹ Correspondencia: AMPARO OSCA SEGOVIA. Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones, Facultad de Psicología – UNED, C/ Juan del Rosal, 10. Madrid – 28040, España. Correo electrónico: aosca@psi.uned.es.

mientras que, al contrario, los *sentimientos de deber-obligación* lo potencian. Sin embargo, en contra de lo esperado, la implicación con el trabajo no es una variable moduladora de la relación entre el estrés de rol y el burnout.

Palabras clave: conflicto de rol, ambigüedad de rol, implicación con el trabajo, burnout, soldados profesionales.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la Psicología Social y de las Organizaciones, el burnout ha sido considerado como una respuesta al estrés laboral crónico (Gil-Monte & Peiró, 1999; Maslach & Leiter, 2005; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Los períodos prolongados de estrés suelen preceder al síndrome del burnout, y en último término, a sintomatologías similares a la fatiga crónica (Suay, Sanchís & Salvador, 1997).

El burnout o “*síndrome de quemarse por el trabajo*” según Maslach y Jackson (1981) se define por la coexistencia de tres síntomas: agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal. El agotamiento emocional aparece cuando el trabajador siente que no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo. El cinismo o despersonalización supone el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y de insensibilidad hacia los receptores de los servicios y los colegas. Por último, los sentimientos de baja eficacia suponen una disminución de los sentimientos de competencia.

Aunque en un primer momento el burnout se identificó en profesionales dedicados al cuidado de las personas (profesionales sanitarios, educadores, trabajadores sociales, etc.) recientemente se ha extendido a otro tipo de profesionales y grupos organizacionales (Schutte, Toppinen, Kalimo & Schaufelli, 2000) y, en concreto, hace ya algunos años que se pueden encontrar estudios sobre burnout en militares de diferentes países.

El estrés ya fue identificado como un foco primario de investigación militar en 1917 (Yerkes,

1918) y, a pesar de los avances, los problemas derivados del estrés todavía están presentes. Según Cook, Novaco y Sarason (1982) “*El estudio del estrés humano no tiene mejor contexto para la investigación que los contextos militares*” (p. 377), al ser una ocupación considerada de alto riesgo (Driskell & Salas, 1991; Harrington, Bean, Pintello & Mathews, 2001). La profesión de militar es agotadora debido principalmente a cantidad de situaciones estresantes a las que se está expuesto (Ellison & Genz, 1978). Pero este trabajo conlleva además de los riesgos físicos, otros como estar en estado de alerta durante largos períodos de tiempo o no poder quejarse o presentar debilidad cuando las condiciones son duras e insoportables (Daley, 1979).

En la revisión bibliográfica sobre burnout en ámbitos militares se encuentra que, el 51% de los oficiales de las fuerzas de defensa israelíes padece burnout, siendo su principal predictor la sobrecarga de trabajo (Ezrachi, 1985). Etzion, Eden y Lapidot (1998), tras analizar la salud psicológica de un grupo de militares en la reserva activa, observan que éstos manifiestan menos síntomas de estrés y burnout que el grupo en activo. Respecto a las causas del estrés en militares, Civitello (1999) encuentra que las principales son las provocadas por las relaciones sociales y la evaluación del rendimiento. Por otro lado, Gross (1994) en una muestra de oficiales del ejército de salvación australiano, obtiene que la empatía y el estrés se relacionan con el burnout.

Más allá de las relaciones directas entre las diferentes fuentes de estrés laboral y el burnout, también hay estudios en los que se aprecia que esta relación puede estar modulada por diferen-

tes variables. Por ejemplo, Etzion y Westman (1994) en una muestra de las fuerzas armadas israelíes consideran que el apoyo social y el sentimiento de control modulan esta relación. Del mismo modo, Fusilier, Ganster y Mayes (1986) observaron el papel modulador del apoyo en agentes de la policía, empleo que comparte aspectos con el de militar. Además, en un estudio con militares (López-Araujo, Osca & Peiró, 2007) se ha comprobado el papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral.

Si atendemos a estos datos y a la elevada incidencia del burnout dentro de este grupo profesional parece necesaria una investigación más profunda. En este trabajo pretendemos poner a prueba la relación entre el estrés de rol y la implicación con el trabajo sobre el burnout, así como el papel modulador de la implicación con el trabajo en una muestra de soldados profesionales españoles.

Estudio del estrés de rol y la implicación con el trabajo y su relación con el burnout

La relación del burnout con el estrés laboral ha sido analizada en múltiples estudios (p. ej. González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Solanes, Serrano, Zamora & De la Torre, 2005). Diversos estresores se han relacionado con el burnout: el ambiente físico, el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga laboral (cuantitativa y cualitativa), la falta de apoyo social, la participación en la toma de decisiones, la monotonía, la falta de seguridad en el puesto y la escasa promoción (para revisiones ver Burke & Richardsen, 2000; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Shirom, 2003). En la misma línea, Arón y Milici (2000) observan que las principales fuentes burnout en profesores son: las relaciones con los estamentos directivos, las condiciones económicas insatisfactorias, la infraestructura física, la relación con los pares, el contexto psicosocial de los alumnos, el exceso de carga laboral, una formación profesional insuficiente, la violencia entre alumnos y la falta de

espacio y tiempo para la comunicación. Aunque algunos autores han destacado que, principalmente, la sobrecarga laboral y el conflicto o ambigüedad de rol son antecedentes sobre todo del agotamiento emocional, relacionándose en menor medida con la despersonalización y la baja realización personal (Lee & Ashforth, 1996).

Se da ambigüedad de rol cuando la persona no tiene claro el papel que ha de desempeñar en su trabajo, pudiendo deberse a que la descripción del puesto resulte complicada, exista falta de información sobre los objetivos y procedimientos a seguir, o por procesos de comunicación inadecuada. El conflicto de rol aparece cuando al trabajador se le formulan demandas incompatibles entre sí.

Ya Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) relacionaron el conflicto y la ambigüedad de rol con síntomas de malestar psicológico. Otros estudios (Arts, 2001; Collins, 2000; Peiró, González-Romá, Tordera & Mañas, 2001), manifiestan que, en general, estos estresores se relacionan negativamente con la satisfacción laboral, la implicación con el trabajo, la autoestima y la propensión al abandono; y positivamente con la ansiedad, depresión y trastornos psicósomáticos. Estos datos cobran relevancia en España si tenemos en cuenta los cambios que ha generado la incorporación de soldados profesionales al Ejército, pues es posible que el conflicto y la ambigüedad de rol puedan estar influyendo en su salud laboral.

Los entornos de trabajo con altos niveles de conflicto de rol son más difíciles y desagradables y requieren más esfuerzos por parte de los trabajadores para encontrarse cómodos, generando un mayor agotamiento. Tales contextos producen mayores niveles de burnout (Jackson, Schwab & Schuler, 1986; Schwab & Iwanicki, 1982). También, se ha encontrado que la ambigüedad de rol se relaciona positivamente con el agotamiento (Capel, 1987; Crane & Iwanicki, 1986), la despersonalización (Capel, 1987; Cash, 1991), y la falta de realización profesional (Cash, 1991; Firth, McIntee, McKeown & Britton, 1986).

Respecto a la relación entre la implicación con el trabajo y el burnout, en la revisión bibliográfica realizada no se han encontrado estudios, pero sí existe con el compromiso organizacional. Chuo (2003) encuentra que el compromiso se relaciona positivamente con el agotamiento emocional y la despersonalización. De la misma manera, Kalliath, O'Driscoll y Gillespie (1998) observan que el compromiso tiene efectos directos sobre el agotamiento emocional y la despersonalización, y un efecto indirecto (a través del agotamiento emocional) sobre la despersonalización. También, Gordon (2004) encuentra que, cuanto mayor es el compromiso organizacional, mayor es la realización personal en el trabajo.

Finalmente recordar que, ya Leiter y Maslach (1988) comprobaron que el burnout se relaciona con una disminución del compromiso organizacional y un aumento de las intenciones de abandonar la organización. Si los empleados están emocionalmente agotados, es posible que desarrollen sentimientos de despersonalización y se sientan menos realizados laboralmente, por lo que probablemente no presenten mucho entusiasmo con los objetivos organizacionales. Así, el burnout está relacionado con menores niveles de compromiso organizacional (Eisenberg, Monge & Miller, 1983; Morris & Sherman, 1981).

La implicación con el trabajo como variable moduladora

Según el *modelo transaccional* de Lazarus y Folkman (1984), el estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables del entorno e individuales, de forma que el estrés aparece cuando la persona evalúa una situación como peligrosa. Pero, la relación entre los estresores y sus consecuencias va a estar modulada por factores cognitivos y de personalidad que aumentan o disminuyen esta relación.

Halbesleben y Buckey (2004) revisan la literatura sobre burnout y encuentran que una tendencia emergente de la pasada década ha sido el aumento del interés por el papel de los factores

personales (Burisch, 2002; Jansen, Kerkstra, Abu-Saad & Van Der Zee, 1996). De todos modos, la naturaleza de las interacciones está todavía sujeta a debate. Por ello, este estudio pretende analizar el papel de la implicación con el trabajo como variable moduladora.

Ya, Locke (1976) argumentó que la implicación con el trabajo es un importante modulador de la relación entre las experiencias relacionadas con el trabajo y los resultados individuales. Respecto al compromiso organizacional los resultados también señalan que es un potencial modulador de la relación entre el estrés y sus consecuencias (Mathieu & Zajac, 1990; Somers, 1995; Tubbs, 1994).

Begley y Czajka (1993) observaron que las personas con elevado compromiso organizacional se sentían más satisfechas, sufrían menos malestar físico y mental y tenían menos intenciones de abandonar la organización que los que estaban menos comprometidos. Estos resultados los confirmaron Leong, Furnham y Cooper (1996). No obstante, parece que depende de tres variables: 1) los componentes del compromiso (Somers, 1995); 2) las fuentes de estrés y, 3) las consecuencias analizadas (la salud, el absentismo o los resultados organizacionales).

Respecto a la implicación con el trabajo, hay estudios que muestran que modula la relación entre los estresores y la salud. Por ejemplo, Frone, Russell y Cooper (1995) obtienen que las personas más implicadas en situaciones de alta ambigüedad rol tenían una peor salud física e informaban de un mayor consumo de alcohol que los que no estaban tan implicados. Según estos autores la implicación con el trabajo puede aumentar el efecto de todos los estresores laborales, en cambio, su influencia moduladora puede estar limitada a aquellos estresores que impiden un exitoso desempeño del rol.

Los objetivos de este trabajo son comprobar las relaciones entre el estrés de rol y la implicación con el trabajo y el burnout, así como analizar, si la implicación modula la relación entre el estrés de

rol y el burnout. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Los estresores de rol (en concreto, el conflicto y la ambigüedad de rol) se relacionarán positivamente con el agotamiento emocional y la despersonalización, y negativamente con la realización personal.

Hipótesis 2: La implicación con el trabajo, concretamente, la *identificación psicológica* con el trabajo se relacionará negativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización y positivamente con la realización personal. Al contrario, los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo se relacionarán positivamente con el agotamiento emocional y la despersonalización y negativamente con la realización personal.

Hipótesis 3: La implicación con el trabajo, concretamente, las dimensiones *identificación psicológica* y *sentimientos de deber-obligación* van a ejercer un papel modulador entre los estresores de rol y el burnout. En concreto, esperamos que a aquellos sujetos con altas puntuaciones en *identificación psicológica* con el trabajo, no les afecte tanto el estrés de rol como a los sujetos con baja *identificación*. Por el contrario, serán los sujetos con altos *sentimientos de deber-obligación* hacia su trabajo a quienes más les afectará el estrés de rol.

MÉTODO

Participantes

La muestra estaba compuesta por 779 soldados profesionales de la Zona Militar Centro del Ejército de Tierra de las Fuerzas Armadas Españolas, el 90,7% eran hombres y el 9,3% mujeres. La media de edad era de 23,3 años (D.T.=3,53) y oscilaba entre los 18 y 47 años. El nivel de estudios era: *Sin estudios* 32,4%, *bachillerato* 31,6%, *FP* 34,1%, y *universitarios* 1,9%. El tiempo medio de trabajo en la organización era de 3,4 años (D.T.=2,98), y llevaban 2,3 años

(D.T.=1,98) trabajando en la actual unidad y 1,8 años (D.T.=1,69) en el actual puesto de trabajo.

Instrumentos

Conflicto y ambigüedad de rol. Se midieron mediante la traducción al castellano del cuestionario de Ritzo, House y Lirtzman (1970) llevada a cabo por Peiró, Meliá, Torres y Zurriaga (1986). El conflicto de rol está compuesto por seis ítems del tipo “*Recibo demandas incompatibles de dos o más personas*” con una fiabilidad de $\alpha=.83$ y la ambigüedad de rol por siete ítems del tipo “*Las instrucciones acerca de lo que tengo que hacer en mi trabajo son claras*” que obtienen un $\alpha=.81$. El formato de respuesta es una escala de cinco puntos cuyas opciones oscilan entre “*nada*” (1) y “*mucho*” (5).

Implicación con el trabajo. Para su medida se utilizó la adaptación al castellano de González y De Elena (1999) de la escala de *Job Involvement*, de Lodhal y Kejner (1965) compuesta por veinte ítems. Para corroborar la estructura factorial de la escala original se replicaron los análisis realizados por los autores forzando una solución factorial de tres componentes, pero las fiabilidades de estos no resultaron aceptables. Tras posteriores análisis factoriales exploratorios y análisis de contenido de los ítems se trabajó sólo con dos dimensiones: la *identificación psicológica* (compuesta por seis ítems del tipo “*Las cosas más importantes que me suceden tiene que ver con mi trabajo*”) y los *sentimientos del trabajo como deber-obligación* (compuesta por siete ítems del tipo “*evito asumir deberes y responsabilidades extra en el trabajo*”). Las dos dimensiones alcanzan una fiabilidad adecuada ($\alpha=.71$ para las dos). El formato de respuesta es una escala Likert de siete puntos que va de “*mu* en desacuerdo” (1) a “*mu* de acuerdo” (7).

Burnout. Se ha medido mediante una versión reducida de la traducción al castellano realizada por Gil-Monte (2002b) del MBI (Maslach Burnout Inventory; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Se ha realizado un análisis

factorial exploratorio forzando los resultados a tres factores para recoger las dimensiones que definen el burnout: agotamiento emocional con cinco ítems (p. ej.: “*debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado*”; $\alpha=,85$); Despersonalización con cuatro (p. ej.: “*creo que he logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo*”; $\alpha=,80$) y; Realización personal con seis ítems (p. ej.: “*creo que me he vuelto más cínico en mi trabajo*”; $\alpha=,74$). Las opciones de respuesta oscilan entre “*nunca*” (0) y “*todos los días*” (6).

Procedimiento

La recogida de datos se realizó a través de un cuestionario que se administró en horario labo-

ral en tres bases militares de Gerona, Córdoba y Madrid. Los investigadores se desplazaron a los diferentes cuarteles. Antes de comenzar, se explicaron las instrucciones del cuestionario y se garantizó la confidencialidad de los datos aportados. La participación se realizó mediante una convocatoria oficial del Instituto Universitario “General Gutiérrez Mellado” y participaron todos los soldados profesionales que en esos momentos se hallaban en los cuarteles.

RESULTADOS

Los análisis preliminares se realizaron calculando los estadísticos descriptivos (media y desviación típica) y las correlaciones entre las variables a estudio (Tabla 1).

TABLA 1

Descriptivos, fiabilidades y correlaciones entre variables

Variables	X	DT	1	2	3	4	5	6	7
1 Ambigüedad de rol	2,45	,67	,81						
2 Conflicto de rol	3,11	,85	,188**	,83					
3 Identificación psi.	3,37	1,09	-,366**	-,218**	,71				
4 Deber-Obligación	4,14	1,06	,203**	,417**	-,303**	,71			
5 Agotamiento emoc.	2,72	1,51	,315**	,363**	-,298**	,400**	,85		
6 Realización personal	4,27	1,22	-,439**	-,158**	,339**	-,219**	-,272**	,74	
7 Despersonalización	2,56	1,76	,390**	,438**	-,335**	,454**	,587**	-,370**	,80

NOTA: La fiabilidad de las variables en la diagonal.

Para poner a prueba las hipótesis del estudio se han realizado tres ecuaciones de regresión jerárquica, una para cada dimensión del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las variables independientes se han introducido en tres pasos sucesivos. En el primer paso el conflicto y la ambigüedad de rol (hipótesis 1), en el segundo las dos dimensiones de la implicación con el trabajo (hipótesis 2) y, en el tercero, las interacciones entre el conflicto y la ambigüedad de rol por las dos dimensiones consideradas de la implicación con el trabajo (hipótesis 3).

En la primera ecuación de regresión tomando como variable dependiente el agotamiento emocional (ver Tabla 2), el bloque relativo al conflicto y ambigüedad de rol es significativo ($F_{(2,619)}=72,654$; $p<,001$) y explica el 18,7% de la varianza, pudiéndose observar cómo el conflicto ($\beta=,315$; $p<,001$) y la ambigüedad de rol ($\beta=,245$; $p<,001$) se relacionan positivamente con el agotamiento emocional. Al introducir el segundo bloque, relativo a las dos dimensiones de la implicación con el trabajo ($F_{(2,617)}=54,257$; $p<,001$) el porcentaje de varianza explicada aumenta hasta un 25,5%, de forma que se

aprecia como se establecen dos relaciones significativas y en la dirección esperada, la *identificación psicológica* con el trabajo ($\beta=-,116$; $p<,01$) y los *sentimientos de deber y/u obliga-*

ción hacia el trabajo ($\beta=,246$; $p<,001$). Finalmente, al introducir las interacciones ($F_{(4,613)}=27,287$; $p<,001$) la varianza explicada no aumenta significativamente.

TABLA 2

Ecuación de regresión para predecir la dimensión del burnout “agotamiento emocional”.

	β	F	DR ²
1. - Conflicto de rol	,315***	72,654 ***	,187 ***
- Ambigüedad de rol	,245***		
2. - Identificación psicológica	-,116**	54,257 ***	255 ***
- Sentimientos Deber-Obligación	,246***		
3. - Conflicto rol X Identificación	-,171	27,287 ***	254
- Ambigüedad rol X Identificación	-,143		
- Conflicto rol X Deber-Obligación	-,125		
- Ambigüedad rol X Deber-Oblig.	-,069		

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Para la segunda ecuación de regresión se ha tomado como variable dependiente la despersonalización (ver Tabla 4), el primero de los bloques es significativo ($F_{(2,619)}=125,459$; $p<,001$) y explica el 28,6% de la varianza, de forma que, tanto el conflicto ($\beta=,383$; $p<,001$) como la ambigüedad de rol ($\beta=,308$; $p<,001$) son significativos. Al introducir el segundo bloque ($F_{(2,617)}=88,918$; $p<,001$) el porcentaje

de varianza explicada aumenta considerable y significativamente (36,2%), y a ello contribuye tanto la *identificación psicológica* con el trabajo ($\beta=-,111$; $p<,01$) como los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo ($\beta=,265$; $p<,001$). Pero, al introducir las interacciones ($F_{(4,613)}=44,758$; $p<,001$) el porcentaje de varianza no aumenta de forma significativa.

TABLA 3

Ecuación de regresión para predecir la dimensión del burnout “despersonalización”

	β	F	DR ²
1. - Conflicto de rol	,383***	125,459 ***	,286 ***
- Ambigüedad de rol	,308***		
2. - Identificación psicológica	-,111**	88,918 ***	,362 ***
- Sentimientos deber-obligación	,265***		
3. - Conflicto rol X identificación	,075	44,758 ***	,360
- Ambigüedad rol X identificación	-,163		
- Conflicto rol X deber-obligación	-,074		
- Ambigüedad rol X deber-obligación	-,161		

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

En la tercera ecuación de regresión con la eficacia profesional como variable dependiente (ver Tabla 3), se ve que el primero de los bloques con los estresores de rol es significativo ($F_{(2,619)}=74,035$; $p<,001$), siendo el porcentaje de la varianza explicada de un 19%; igualmente son significativas la contribución del conflicto de rol ($\beta=-,084$; $p<,05$) y de la ambigüedad de rol ($\beta=-,415$; $p<,001$). El segundo bloque también es significativo ($F_{(2,617)}=46,751$; $p<,001$) y la varianza

explicada aumenta significativamente hasta un 22,8%, de manera que la *identificación psicológica* ($\beta=,182$; $p<,001$) y los *sentimientos de deber-obligación* hacia el trabajo ($\beta=-,087$; $p<,05$) se relacionan en la dirección esperada con la eficacia profesional. Sin embargo, aunque el tercer bloque es significativo ($F_{(4,613)}=24,814$; $p<,001$) y el aumento del porcentaje de varianza explicada también (llega hasta un 23,5%) no se observa ninguna interacción que lo sea.

TABLA 4

Ecuación de regresión para predecir la dimensión del burnout “realización personal”

	β	F	DR ²
1. - Conflicto de rol	-,084*	74,035 ***	,190 ***
- Ambigüedad de rol	-,415***		
2. - Identificación psicológica	,182***	46,751 ***	,228 ***
- Sentimientos deber-obligación	-,087*		
3. - Conflicto rol X identificación	-,293	24,814 ***	,235 *
- Ambigüedad rol X identificación	,068		
- Conflicto rol X deber-obligación	,252		
- Ambigüedad rol X deber-obligación	,185		

* $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

DISCUSIÓN

Este trabajo muestra la relevancia del estrés de rol, concretamente del conflicto y la ambigüedad, en el desarrollo del burnout. Estos estresores se incluyeron, además de por la evidencia empírica ofrecida en la literatura, porque los miembros del equipo investigador pertenecientes a la organización militar, creyeron importante analizarlos, dada la situación de cambio que supuso la *profesionalización*. Según nuestros resultados, el grado de conflicto y ambigüedad de rol del grupo analizado no muestra niveles excesivamente altos, aunque el conflicto es algo mayor que la ambigüedad de rol. Este resultado puede deberse a que, al tratarse de una organización burocratizada y formal, quede poco espacio para la ambigüedad. Además, la descripción

del puesto de soldado profesional no es muy compleja y los objetivos y procedimientos a seguir están bastante claros.

También se ha comprobado la influencia de la implicación con el trabajo en el burnout. En este estudio sólo se han considerado dos de las tres dimensiones de la implicación identificadas por Lodhal y Kejner (1965), la *identificación psicológica con el trabajo* y los *sentimientos del trabajo como deber-obligación*. En la muestra, las dos dimensiones de la implicación con el trabajo están en torno a las puntuaciones medias, aunque es ligeramente más alta la que hace referencia al trabajo como *deber u obligación*. Esto podría deberse a que la muestra, se identifique más con este factor, pues presenta una mayor coherencia con los valores del Ejército.

Respecto al burnout, los militares estudiados se sitúan alrededor de las puntuaciones medias en sus tres dimensiones. En concreto, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización están por debajo del punto medio de la escala y la eficacia profesional bastante por encima. Al contrario de los resultados obtenidos en otros trabajos (Driskell & Salas, 1991; Ezrachi, 1985; Harrington & cols., 2001), los militares analizados no muestran niveles de estrés y burnout preocupantes, lo que puede deberse a que pueden abandonar la situación a medio plazo sino les satisface plenamente, lo que aumenta el sentimiento de control.

En línea con la literatura, esperábamos que los estresores de rol se relacionasen positivamente con el burnout. Los resultados apoyan completamente esta hipótesis, ya que se han observado relaciones significativas y en la dirección esperada entre los dos estresores de rol y las tres dimensiones del burnout, explicando en torno al 22% de las varianzas. Estos resultados nos han permitido corroborar los estudios de Bhana y Haffejee (1996), Collins (2000), Levert, Lucas y Ortlepp (2000) y Zellars, Perrewe y Hochwarter (1999).

La segunda de las hipótesis planteaba la relación entre las dos dimensiones de la implicación con el trabajo y el burnout. Esta hipótesis también se ve apoyada ampliamente, explicando en torno al 28% de las varianzas de las dimensiones del burnout. Concretamente, cuánto mayores son los niveles de *identificación psicológica* con el trabajo menor es el agotamiento emocional y el cinismo y mayor la realización personal. Por el contrario, cuánto mayores son los *sentimientos del trabajo como deber-obligación* mayor es el agotamiento emocional y la despersonalización y menor la realización personal. Los resultados encontrados concuerdan con los obtenidos por Leiter y Maslach (1988).

Finalmente, no encontramos resultados que apoyen la tercera hipótesis, ya que no se comprueba el papel modulador de la implicación con el trabajo entre los estresores de rol y el burnout, contrariamente a otras investigaciones (Begley & Czajka, 1993; Frone & cols., 1995; Leong &

cols., 1996) donde la implicación o el compromiso organizacional sí ejercían como variables moduladoras. Esto podría deberse a que, en la muestra analizada, las puntuaciones, tanto en estrés como en implicación, se encuentran alrededor de valores intermedios, lo que según Baron y Kenny (1986) no permite identificar con facilidad relaciones de modulación.

No obstante, estos resultados se deben considerar teniendo en cuenta algunas de las limitaciones del estudio. Por ejemplo, a pesar del gran tamaño de la muestra utilizada (N=779), la mayoría son hombres (el 90,7%) y muy jóvenes (X=23 años; D.T.=3,53), y por tanto menos susceptibles de problemas psicológicos. Ya que, por ejemplo, se ha comprobado que los hombres suelen mostrar más despersonalización, lo que se interpreta como un mecanismo de defensa ante las situaciones estresantes (Gil-Monte, 2002a). Para superar estas limitaciones en posteriores estudios habría que incluir muestras más heterogéneas en edad y género, con puntuaciones en implicación con el trabajo y en estrés más variadas. También sería interesante la incorporación de medidas objetivas de estrés laboral (Gómez, 2000; Gómez, Froehlich & Knop, 2001; Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón & Salvador, 2005; Volle & Spilka, 1964) y Burnout (Gil-Monte, Núñez-Román & Selva-Santoyo, 2006) en vez de autoinformes, a pesar de la complejidad.

Desde el ámbito de la intervención y prevención del burnout señalar que, según estos resultados, los programas de intervención si quieren repercutir en una mejora de la salud laboral, deben atender no sólo a reducir los estresores de rol (conflicto y ambigüedad de rol), sino también a considerar aquellas variables personales que como la implicación con el trabajo, pueden estar también influyendo.

Agradecimientos

Este proyecto ha sido subvencionado por el Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado" (UNED y Ministerio de Defensa).

REFERENCIAS

- Arón, A.M. & Milicic, N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32, 3, 447-466.
- Arts, S. (2001). Quality of working life and workload in home helped services: A review of the literature and a proposal for a research model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15, 1, 12-24.
- Begley, T.M. & Czajka, J.M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organisational change. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 552-556.
- Bhana, A. & Haffejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers. *Psychological Reports*, 79, 431-434.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress*, 16, 1-17.
- Burke, R.J. & Richardson, A.M. (2000). Psychological burnout in organizations: Research and intervention. En R.T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (2ª ed.) pp. 327-368. Nueva York: Marcel Dekker.
- Capel, S.A. (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57, 3, 279-288.
- Cash, D. (1991). A study of the relationship of demographics, personality, and role stress to burnout in intensive care unit nurses. UMI. A Bell and Howell Information Company, 300N. Zeeb Road, Ann Arbor, Michigan 48106.
- Chuo, S. (2003). The relationship between organizational commitment and burnout. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, Vol. 64 (4-B), pp. 1929.
- Civitello, J.V. (1999). Perceived stress levels of members of United States Air Force medical facility. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, Vol. 59(7-B), pp. 3.323. US: Univ. Microfilms International.
- Collins, V.A. (2000). A meta-analysis of burnout and occupational stress. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, vol. 60 (9-B), pp. 4.942. US: Univ Microfilms International.
- Cook, T.M., Novaco, R. & Sarason, I.G. (1982). Military recruit training as an environmental context affecting expectancies for control of reinforcement. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 4, 409-427.
- Daley, M.R. (1979). Burnout: Smoldering problem in protective services. *Social Work*, 24, 5, 375-379.
- Driskell, J.E. & Salas, E. (1991). Overcoming the effects of stress on military performance: Human factors, training, and selection strategies. En R. Gal y A.D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of Military Psychology*, 183-193. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Eisenberg, E.M., Monge, P.R. & Miller, K.I. (1983). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10, 179-201.
- Ellison, K.W. & Genz, J.L. (1978). Burned-out Samaritan. *FBI Law Enforcement Bulletin* 47, 2-7.
- Etzion, D. & Westman, M. (1994). Social support and sense of control as moderators of the stress burnout relationship in military careers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9, 4, 639-656.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 4, 577-585.
- Ezrachi, Y. (1985). Burnout in managerial and command positions: A Cross-validation of a concept. Unpublished Doctoral Dissertation, Tel Aviv University, Israel.
- Firth, H., McIntee, J., McKeown, P. & Britton, P. G. (1986). Interpersonal support amongst nurses at work. *Journal of Advance Nursing*, 11, 273-282.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.
- Ganster, D.C., Fusilier, M.R. & Mayes, B.T. (2004). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 1, 102-110.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Gil-Monte, P.R. (2002a). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo* 7, 1, 3-10.
- Gil-Monte, P.R. (2002b). Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 1, 33-40.
- Gil-Monte, P.R., Núñez-Román, E.M. & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: Un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, 40, 2, 227-232.

- Gómez, O. (2000). Relación entre estrés e inmunidad: Una visión crítica a la investigación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32, 1, 31-45.
- Gómez, O., Froehlich, W.D. & Knop, J. (2001). Reacciones hormonales e inmunológicas agudas en situaciones de estrés. Estudio experimental sobre el papel moderador de la experiencia de control. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 33, 3, 289-297.
- González, L. & De Elena, J. (1999). Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario Job involvement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 1, 23-44.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Occupational Behavior*, 68, 165-174.
- Gordon, H. (2004). The relationship between burnout and organizational commitment in academic oncologist. *Dissertation Abstracts International: Section B: The sciences and Engineering*, Vol. 64 (8-B), pp.3730.
- Gross, P.R. (1994). A pilot study of the contribution of empathy to burnout in Salvation Army officers. *Work & Stress*, 8, 1, 68-74.
- Halbesleben, J.R.B. & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 6, 859-879.
- Harrington, D., Bean, N., Pintello, D. & Mathews, D. (2001). Job satisfaction and burnout: Predictors of intentions to leave a job in a military setting. *Administration in Social Work*, 25, 3, 1-16.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. & Schuler, R.S. (1986). Understanding the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- Jansen, Patrick G., Kerkstra, A., Abu-Saad, Huda H., Van Der Zee, J. (1996). Models of Differentiated Practice and Specialization in Community Nursing: A Review of the Literature. *Journal of Advanced Nursing*, 24, 5, 968-980.
- Kalliath, T.J., O'Driscoll, M.P. & Gillespie, D.F. (1998). The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 12, 2, 179-185.
- Kanoh, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. & Snoek, J.D. y Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer Publications.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 123-144.
- Leong, C.S., Furnham, A. & Cooper, C.L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49, 10, 1345-1363.
- Levert, T., Lucas, M. & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a sense of coherence. *South African Journal of Psychology*, 30, 2, 36-47.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1293-1349). Chicago IL: Rand McNally.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 1, 24-33.
- López-Araújo, B., Osca, A. & Peiró, J.M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19, 1, 81-87.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2005). Stress and burnout: The critical research. En C.L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (vol. 2, pp. 155-172). Lancaster, UK: CRC Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Morris, J.H. & Sherman, J.D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G. & Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17, 2, 205-211.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Tordera, N. & Mañas, M. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology and Health*, 16, 511-525.

- Peiró, J.M., Meliá, J.L., Torres M.A. & Zurriaga R. (1986). La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: el cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales. *Evaluación psicológica*, 3, 27-53.
- Rizzo, J.R., House R.J. & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. & Schaufelli, W. (2000). The Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across Occupational Groups and Nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 43-66.
- Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Pp.245-264. Washington DC, US: American Psychological Association.
- Solanes, A., Serrano, M.A., Zamora, I. & De la Torre, M. (2005). Burnout, job strain and anxiety in workers of conveniente stores. 9th European Congress of Psychology, Granada, 4-8 julio.
- Somers, M. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direction and interaction effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 16, 49-58.
- Suay, F., Sanchís, C. & Salvador, A. (1997). Marcadores hormonales del síndrome de sobreentrenamiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 11, 21-39.
- Tubbs, M. (1994). Commitment and the role of ability in motivation. *Journal of Applied Psychology*, 79, 804-811.
- Volle, F.O. & Spilka, B. (1964). La expresión de hostilidad y la variación de presión arterial producida por la tensión. *Revista Mexicana de Psicología*, 1, 4, 338-343.
- Yerkes, R.M. (1918). Measuring the mental strength of an army. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 4, 295-297.
- Zellars, K.L., Perrewe, P.L. & Hochwarter, W.A. (1999). Mitigating burnout among high-NA employees in health care: what can organizations do? *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 11, 2.250-2.271.

Recepcion: Abril de 2007

Aceptación final: Enero de 2008