

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Rodrigo Ricardo Gallardo Valdivia
Código 20111825

Asesor
Sandra Céspedes Paz

Lima – Perú
Marzo de 2022



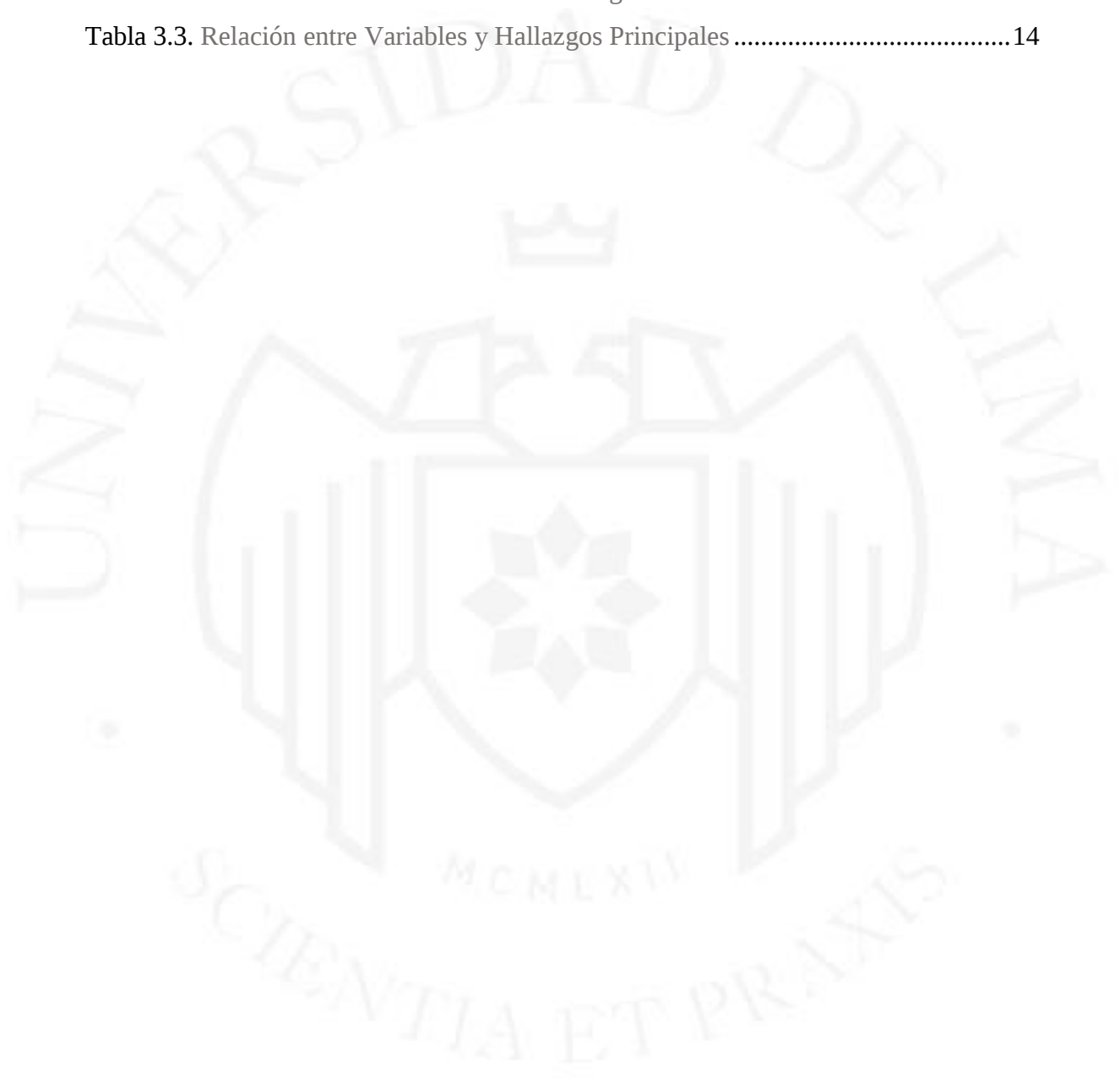
**RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS
AND JOB SATISFACTION IN WORKERS**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	6
2.1 CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD.....	6
2.1.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	6
2.1.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	6
2.2 ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	6
CAPÍTULO III: RESULTADOS	9
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	20
CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de las Investigaciones Seleccionadas ..	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3.2. Instrumentos Utilizados en las Investigaciones	12
Tabla 3.3. Relación entre Variables y Hallazgos Principales	14



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Diagrama de Flujo	8
-------------------------------------	---



RESUMEN

Diferentes investigaciones han mencionado la importancia de la satisfacción laboral en los empleados, y como esta puede traer consecuencias positivas o negativas tanto a la empresa como al trabajador. Hay diferentes variables que pueden afectar la satisfacción laboral de los colaboradores, entre ellas: El estrés laboral. Por lo tanto, el objetivo de esta revisión fue la de identificar la relación entre las variables del estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores. Por lo cual, se llevó a cabo una búsqueda rigurosa en la base de datos Scopus, acompañado del uso de palabras claves, operadores booleanos y criterios de inclusión y exclusión. Se procedió a la selección de (n = 10) investigaciones que analizaran la relación entre las variables. Después de examinar dichas investigaciones se pudieron encontrar en los resultados hallazgos en común al igual que hallazgos con contradicciones. Se concluyó que existe una relación negativa directa entre las variables de estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores, y que, además, el estrés laboral tiene un rol mediador o moderador entre las relaciones de 3 variables distintas con la satisfacción laboral de los empleados, las cuales son: La calidad de vida laboral, la identidad profesional y la autoevaluación central.

Palabras Clave: Estrés laboral, Satisfacción laboral, Trabajadores, Empleados.

ABSTRACT

Different research have mentioned the importance of job satisfaction in employees, and how it can bring positive or negative consequences to both the company and the worker. There are different variables that can affect the job satisfaction of employees, including: Work stress. Therefore, the objective of this review was to identify the relationship between job stress variables and job satisfaction in workers. For this, an investigation was carried out in the Scopus database, accompanied by the use of keywords, Boolean operators and inclusion and exclusion criteria. We proceeded to select (n = 10) investigations that analyzed the relationship between the variables. After examining these investigations, common findings as well as contradictory findings could be found in the results. It was concluded that there is a direct negative relationship between the variables of job stress and job satisfaction in workers, and that, in addition, job stress has a mediating or moderating role between the relationships of 3 different variables with job satisfaction of employees, the which are: The quality of work life, professional identity and central self-assessment.

Keywords: Job stress, Work stress, Job satisfaction, Coworkers.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un serio problema de salud pública (Xie et al., 2021), este tiene un efecto negativo en las organizaciones, lo que ocasiona pérdidas debido a factores como la insatisfacción laboral de los empleados (Webster et al., 2010). En un estudio realizado en China, se indicó que se deben tomar medidas para disminuir el estrés laboral, para así poder mejorar la satisfacción laboral y la calidad de sueño (Xie et al., 2021).

En investigaciones previas del tema, se indicó que existía una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral (Lu et al., 2017; Tao et al., 2018; Xie et al., 2021). No obstante, en otro estudio, realizado con enfermeras, se mencionó que el nivel de satisfacción laboral no está únicamente relacionado con el estrés laboral, sino que existen más factores (Ghazi Baker & Dhafer Alshehri, 2020). Además, se observó que ambas variables afectan la motivación laboral de dichos trabajadores (Tao et al., 2018). A su vez, al analizar el efecto que tiene la satisfacción laboral en el estrés laboral, se ha referido que la primera tiene una influencia significativa con la segunda (Sariwulan et al., 2019).

Entre las posibles causas que dan lugar al estrés y a la insatisfacción laboral, en un estudio realizado con enfermeras (Ghazi Baker & Dhafer Alshehri, 2020), se identificó que los nivel de estrés variaban cuando se obtenia resultados bajos en el desempeño, experimentando insatisfacción laboral. Es decir, al realizar una mala performance en sus funciones, el trabajador incrementa sus niveles de estrés y, por lo tanto, insatisfacción en su trabajo. Asimismo, el enfrentarse a largas horas de trabajo, periodos cortos descanso, gran demanda de labores, comunicación ineficiente y limitaciones para realizar el trabajo, propiciaba la aparición del estrés laboral (Partono et al., 2020).

Entre otros factores que pueden ocasionar la aparición del estrés laboral, Schermerhorn et al. (como se citó en Partono et al., 2020), menciona la tarea, las ambigüedades de roles, los conflictos de roles, los dilemas éticos, los problemas interpersonales, el desarrollo profesional, el entorno o clima laboral y el entorno personal, es decir, el ambiente en el que vive la persona fuera del trabajo.

Con respecto a la satisfacción laboral, Robbins y Judge (como se citó en Partono et al., 2020), mencionan que esta surge una vez que los empleados han evaluado las características de su trabajo y sus dimensiones relacionada. Por otro lado, lo que causa

que esta sea positiva o negativa son factores como la forma en que se respeta o trata a los empleados dentro de una organización, la confianza que sienten con la alta gerencia, la seguridad y claridad de sus trayectorias personales, la cultura de la organización, las políticas de la empresa, las recompensas, el avance profesional, la relación que tiene uno con otros colaboradores y la percepción de una adecuada retribución económica por su trabajo (Bathena, 2018; Partono et al., 2020).

Entre las consecuencias que pueden ocasionar estas variables, el estrés laboral puede reducir el rendimiento de los trabajadores, ocasionando un aumento en la rotación y en el ausentismo, lo cual afecta negativamente a la organización (Ajayi, 2018; Liu et al., 2019). El estrés laboral junto con la satisfacción laboral, son uno de los factores que influyen en el intento de rotación (Liu et al., 2019). El estrés laboral impacta de manera directa e indirecta positivamente con la intención de rotación, mientras que la satisfacción laboral lo hace en forma directa y negativamente (Lu et al., 2017).

Partono et al (2020) mencionó que el estrés laboral puede ocasionar que una persona se sienta preocupada, cansada y abrumada. En el caso de que el nivel de estrés que experimente una persona supere su capacidad para poder lidiar con el, se pueden producir daños físicos y/o psicológicos en la persona (Partono et al., 2020). Según Schermerhorn et al. (como se citó en Partono et al., 2020), estos daños pueden resultar no solo en un mayor ausentismo y en rotación, sino que también puede ocasionar errores en el trabajo, accidentes laborales, insatisfacción laboral, comportamiento poco ético e incluso en enfermedades. Todo esto, según Robbins y Judge (como se citó en Partono et al., 2020), puede afectar a la rentabilidad, la productividad, la eficacia y eficiencia de las empresas. Por lo tanto, se concluye que el estrés laboral afecta a los miembros de una organización, lo cual afecta también al desempeño de la organización (Partono et al., 2020).

La satisfacción laboral es algo muy importante en el empleado, ya que es parte de la motivación que hace que uno quiera mantenerse leal y laborando en la organización. Un empleado satisfecho logra, además de mantenerse laborando en la organización, ser un embajador de la marca, tanto dentro como fuera de la empresa. Es decir, alguien que habla bien de la empresa tanto adentro como afuera y que por lo tanto puede defenderla ante ataques. Además, que, al tener a un empleado feliz, este al ser leal a sus objetivos, hace un esfuerzo adicional para cumplir con sus metas. Logrando todo esto se puede

conseguir que la empresa tenga ganancias a largo plazo. En caso contrario, un empleado insatisfecho puede incidir a buscar otro trabajo, hablar mal de la organización tanto adentro como afuera, lo cual puede llevar a que otras personas afuera de la empresa conquieran trabajar en ella (Bathena, 2018).

En el año 2019, el diario Gestión publicó que varios especialistas indican que el estrés laboral disminuye la productividad hasta en un 30% (“¿Cómo enfrentar el estrés laboral?”, 2019, sección de Management & Empleo, párr. 1). Además, el diario El Comercio en el 2021, informó que, en un estudio realizado por Visma Latinoamérica, un 70% de trabajadores peruanos habían manifestado haber tenido estrés laboral en el tiempo de la pandemia, de los cuales, el 71% indicó haber tenido episodios de depresión (Acosta Gonzáles, 2021, sección de Ciencias, párr. 3).

En lo que respecta a la definición de estas 2 variables a estudiar, se puede definir a la primera variable, el estrés laboral, como el estado de ánimo psicológico que tiene uno después de varias sumas emocionales (Inandi et al., 2022). Otra definición hecha por Kinicki y Fugate (como se citó en Partono et al., 2020), menciona que se trata de una respuesta adaptativa hacia las demandas del ambiente, la cual puede incluir reacciones físicas, emocionales y conductuales. Estas demandas, como mencionan Robbins y Judge (como se citó en Partono et al., 2020), se relacionan con los intereses de la persona, y al no estar seguro de cómo serán los resultados, es que se produce esta condición dinámica llamada estrés.

En cuanto, a la segunda variable, la satisfacción laboral, esta es definida como el estado emocional que tiene uno sobre las características de su trabajo y del clima organizacional donde labora (Sandalika & Jayasekara, 2017). Definición parecida a la hecha por Ma y MacMillan (como se citó en Febrianti y Rusmiati, 2020), en la que es definida como el estado emocional asociado a valoraciones positivas y/o negativas que tiene la persona hacia su trabajo.

En lo que respecta a la perspectiva desde la que se realiza este estudio, se utilizó para la variable de estrés laboral, el modelo de interacción entre demandas y control de Karasek (como se citó en Osorio y Cárdenas Niño, 2017), Este modelo indica que el estrés es un estado interno del individuo que funciona como una respuesta de la persona hacia las demandas cuando estas sobrepasan la capacidad de control del individuo, es decir, altas demandas que enfrentan un bajo nivel de control del trabajador ante estas.

Siendo la tensión laboral, un componente importante del estrés laboral, la cual es diferente al estrés laboral y surge ante la interacción de las demandas externas y los niveles de control del individuo. En dicho modelo, se exponen 4 cuadrantes con 4 combinaciones entre las demandas laborales y el nivel de control del trabajador, siendo estos: Trabajos pasivos con bajas demandas laborales y bajo nivel de control, trabajos activos con altas demandas laborales y alto niveles de control, trabajos de baja tensión con bajas demandas laborales y altos niveles de control y, por último, trabajos de alta tensión con altas demandas laborales y bajos niveles de control (como se citó en Osorio y Cárdenas Niño, 2017).

Por otra parte, evaluando la variable de satisfacción laboral, se tomo como base, la teoría de 2 factores o bifactorial de Herzberg (como se citó en Alshmemri et al., 2017). La cual menciona que existen 2 elementos que impactan en la satisfacción laboral: Los factores motivacionales y los de higiene. Siendo el primero los que guardan relación con la necesidad de crecer y autorrealizarse, como el logro, el trabajo en si mismo, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecer y el avance. Mientras que los otros factores eran los asociados con la necesidad de evitar cosas desagradables, como las políticas de la empresa, la relación con los supervisores, las relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo. Esta teoría indica que los factores motivacionales son intrínsecos al trabajo, mientras que los de higiene son extrínsecos al trabajo. Por lo tanto, los primeros funcionan para aumentar la satisfacción laboral y los segundos para reducir la insatisfacción laboral, siendo los primeros, en lo que respecta a la búsqueda de la satisfacción laboral, los más importantes para ello. Esto es debido a que si bien con unos pobres factores de higiene, se puede producir una insatisfacción laboral, no significa que suceda lo opuesto al tener unos buenos factores de higiene. Por lo que se entiende, que los factores motivacionales son los que producen una buena satisfacción laboral, mientras que los de higiene evitan una insatisfacción laboral (como se citó en Alshmemri et al., 2017).

Por lo tanto, después de lo revisado, se puede establecer como objetivo del estudio, identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores. Lo que hace plantearnos la pregunta de investigación. ¿Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Los estudios que se seleccionaron para este trabajo de investigación, cumplieron con los siguientes criterios: a) estudios cuantitativos ya que cuentan con datos estadísticos y son objetivos, b) estudios que relacionan el estrés laboral con la satisfacción laboral para indagar la relación de dichas variables, d) estudios que evalúan el estrés laboral y la satisfacción laboral con el fin de poder analizar dichas variables, e) estudios donde se mencione el número de participantes para poder tener un adecuado tamaño de muestra, f) estudios donde se mencionen los instrumentos aplicados con el fin, de poder analizar su fiabilidad y validez, g) estudios escritos en español o inglés, h) estudios desde el año 2017 al 2022 con la finalidad de obtener datos más actuales, i) estudios provenientes de la base de datos Scopus ya que goza de prestigio.

2.1.1 Criterios de exclusión

En lo que respecta a los criterios de exclusión, se tuvieron en cuenta, además del incumplimiento de los criterios de inclusión: a) trabajos en formato de tesis, libros, capítulos de libros, posters académicos, revistas de divulgación, manuales, estudios sin datos concluyentes y presentaciones a congresos b) revisiones sistemáticas o metaanálisis, ya que son resúmenes c) estudios cualitativos debido a que no presentan datos estadísticos, d) estudios de textos incompletos e) estudios sin datos concluyentes f) estudios cuya área temática no sea la psicología o las ciencias sociales, ya que se aleja de nuestra área de interés.

2.2 Estrategia de búsqueda

La búsqueda de información se llevó a cabo entre los meses de enero y febrero del 2022, en la base de datos electrónica Scopus. Se consultó los tesauros de APA Psycnet y UNESCO para complementar los términos claves como: Job satisfaction, work stress, job stress, workers, satisfacción laboral, estrés laboral, trabajadores, empleados, employees y coworkers. Se buscaron artículos publicados desde el 2016 al 2022. Los operadores

booleanos utilizados fueron AND, TITLE y OR. Estos fueron elegidos con la intención de buscar artículos específicos que midan las variables que se están buscando. La búsqueda avanzada fue la siguiente: TITLE ((“Estrés laboral” OR “work stress” OR “job stress”) AND (“satisfacción laboral” OR “job satisfaction”)). Siguiendo los lineamientos que presenta la guía PRISMA 2020 (Page et al., 2021), el proceso de búsqueda otorgó un resultado de 232 trabajos, de los cuales, se seleccionaron 10 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión. El proceso de selección de los trabajos puede verse de forma resumida en el diagrama de flujo, en la Figura 2.1.

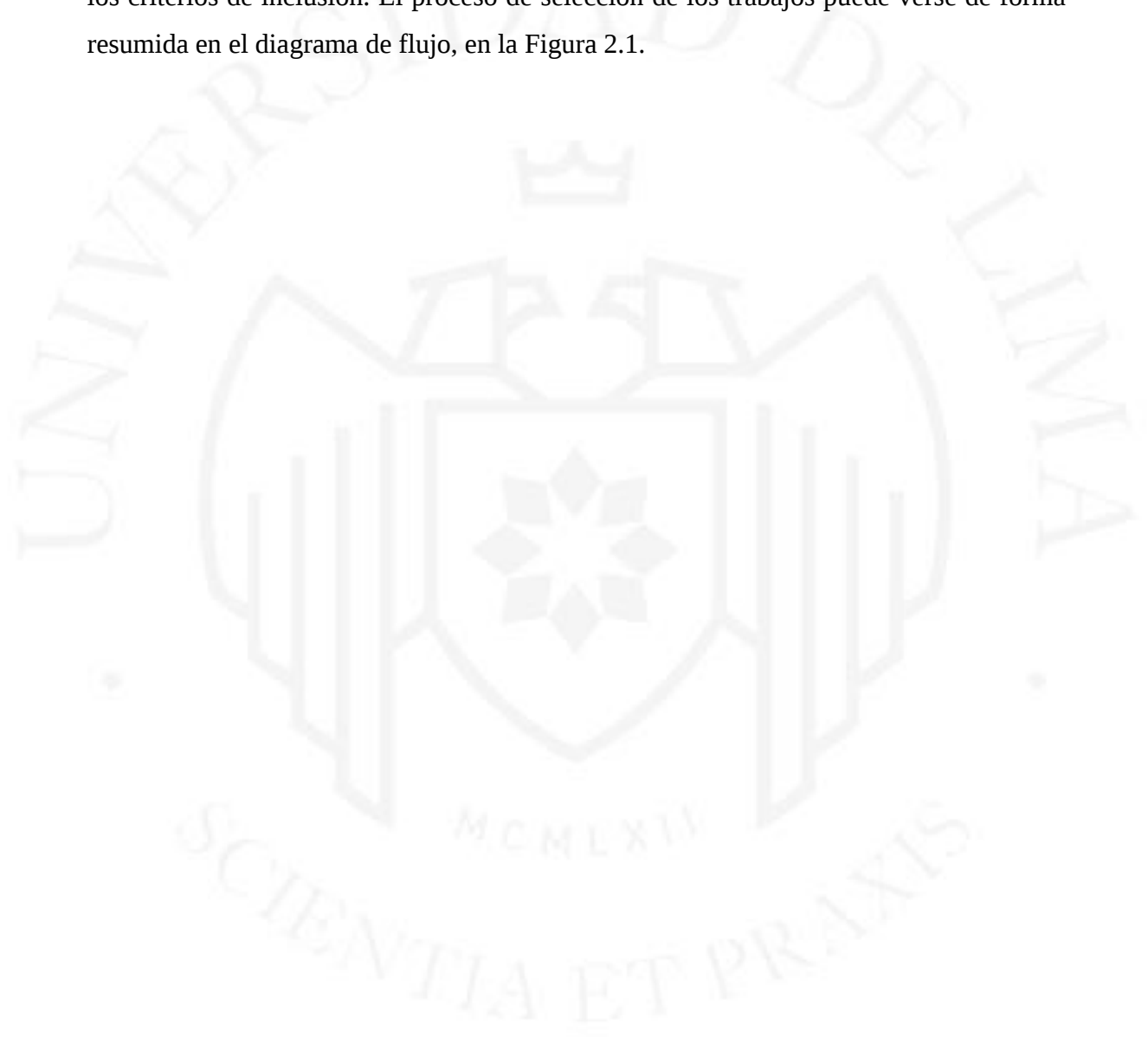
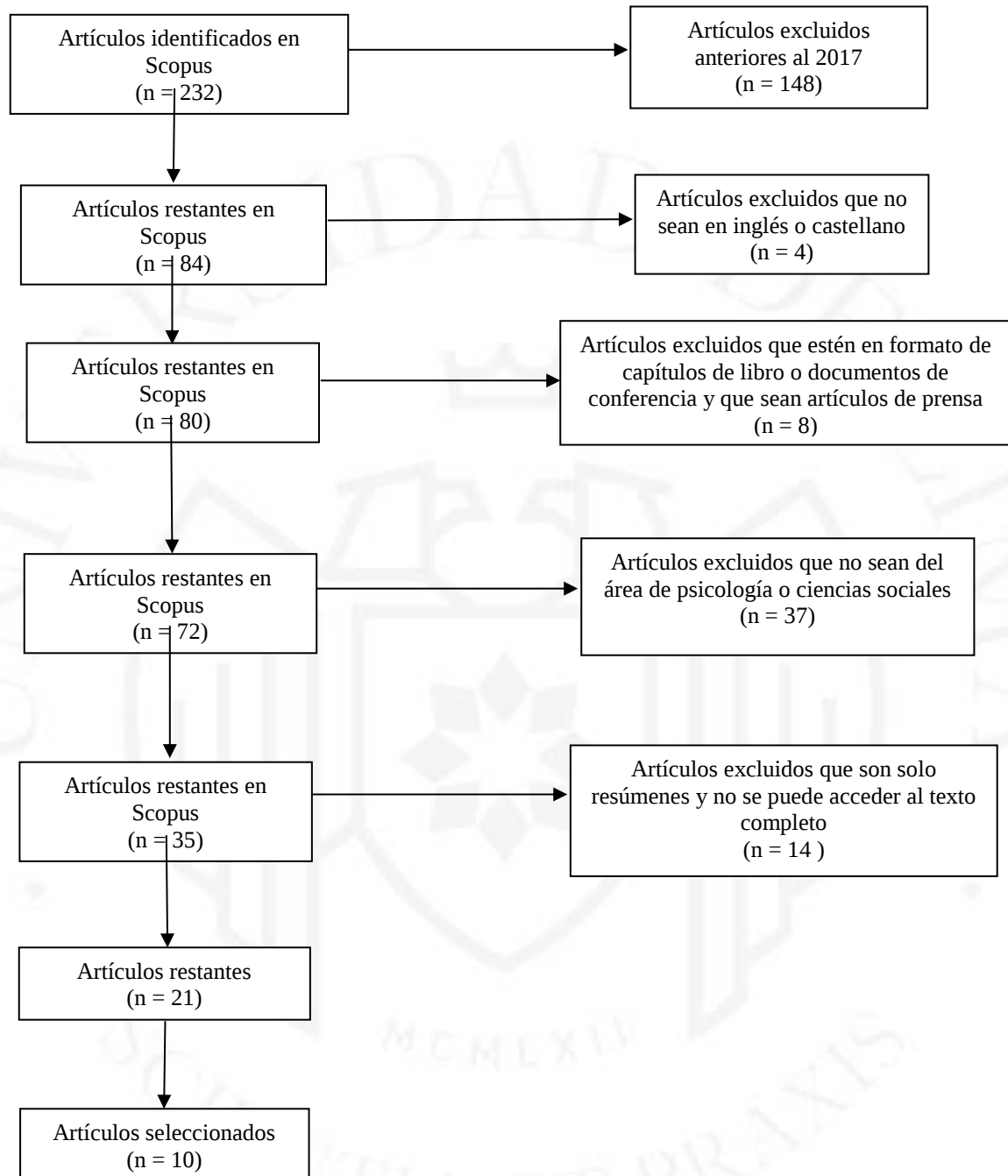


Figura 2.1

Diagrama de flujo



Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de las 10 investigaciones seleccionadas de forma sintetizada. En las tablas 3.1, 3.2 y 3.3 se presenta los datos de manera resumida de las investigaciones analizadas, incluyendo aspectos como: Autor de la investigación, año de la investigación, título de la investigación, modelo teórico utilizado, número de participantes, instrumentos utilizados para evaluar ambas variables analizadas, relación entre las variables analizadas y fiabilidad y validez de los instrumentos.



Tabla 3.1*Análisis de las investigaciones seleccionadas*

Autores	Año	Título	Modelo teórico	Número de participantes
Xie et al	2021	The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital.	Teoría de conservación de los recursos de Hobfoll (como se citó en Xie et al., 2021).	2831
Febrianti y Rusmiati	2020	How school culture and teacher's work stress impact on teacher's job satisfaction.	No reporta.	142
Khosravi y Kasaeiyan	2019	The predictive role of socio-demographic characteristics, job stress and psychological hardiness in job satisfaction of nurses.	Teoría de ajuste en el trabajo de Dewis y Lofquist (como se citó en Khosravi y Kasaeiyan, 2019).	190
Sohail Butt et al.	2019	Analyzing the Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees Job Satisfaction with The Moderation of Job Stress, Empirical Research of Jiangsu University.	Teoría de los 2 factores de Herzberg (como se citó en Sohail Butt et al., 2019).	211
Novalita et al.	2019	The effect of organizational culture and job stress on job satisfaction catholic private school in east Jakarta.	Teoría de los 2 factores de Herzberg (como se citó en Novalita et al., 2019).	103
Bagheri Hosseinabadi et al.	2018	Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling.	No reporta.	406
Pasha y Rezaei	2021	Mediating Role of Mentoring between Job Stress and Job Satisfaction in Employees of an Iranian State Bank.	No reporta.	214

(continúa)

(continuación)

Autores	Año	Título	Modelo teórico o teoría usada	Número de participantes
Wang et al.	2020	Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction.	Modelo de demandas laborales – recursos (JD – R) de Demerouti (como se citó en Wang et al., 2020).	1906
Tentama et al.	2019	The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction.	No reporta.	40
Wu y Wang	2020	Influence of Professional Identity and Core Self-evaluation on Job Satisfaction of Vocational Education Teachers and the Mediating Effect of Work Stress.	Modelo transaccional del estrés de Lazarus (como se citó en Wu y Wang, 2020).	322

Tabla 3.2

Instrumentos utilizados en las investigaciones

Autores	Instrumento medidor del estrés laboral	Instrumento medidor de la satisfacción laboral	Fiabilidad y validez
Xie et al.	Escala de Estrés Laboral compilada por Dong (como se citó en Xie et al., 2021).	Item de medida único: “Overall, how satisfied are you with your current job.” de Wanous et al. (como se citó en Xie et al., 2021).	Escala de Estrés Laboral: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,956. Validez: No reporta. Item de medida único “Overall, how satisfied are you with your current job”: Fiabilidad: No reporta. Validez: No reporta.
Febrianti y Rusmiati	Cuestionario creado por Febrianti y Rusmiati (2020).	Cuestionario creado por Febrianti y Rusmiati (2020).	Cuestionario creado por Febrianti y Rusmiati: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,88 y 0,83 para el estrés y la satisfacción docente respectivamente. Validez: Correlación Producto – Momento.
Khosravi y Kasaeiyan	Standard Job Stress Questionnaire de Manouchehri (como se citó en Khosravi y Kasaeiyan, 2019).	Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ).	Standard Job Stress Questionnaire: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,79. Validez: No reporta. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ): Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,83. Validez: No reporta.
Sohail Butt et al.	“Job Stress Scale” adaptada por Qureshi et al. (como se citó en Sohail Butt et al., 2019).	“Employee Job Satisfaction Scale” adaptada por Bamfo et al. (como se citó en Sohail Butt et al., 2019).	Job Stress Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,922. Validez convergente de 0,648. Employee Job Satisfaction Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,891. Validez convergente de 0,754.
Novalita et al.	Cuestionario creado por Novalita et al. (2019).	Cuestionario creado por Novalita et al. (2019).	Cuestionario creado por Novalita et al.: Fiabilidad: Alfa de Cronbach. Validez: Correlación Producto – Momento.

(continúa)

(continuación)

Autores	Instrumento medidor del estrés laboral	Instrumento medidor de la satisfacción laboral	Fiabilidad y Validez
Bagheri Hosseinabadi et al.	Herramienta indicadora Health and Safety Executive (HSE).	Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ).	Herramienta Indicadora de HSE: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,78 y 0,81 en los estudios hechos por Mahdavi et al. y Marzabadi y Gholami Fesharaki respectivamente (como se citó en Bagheri Hosseinabadi et al., 2018). Validez: Validez de consistencia interna para las dimensiones del instrumento de 0,6 – 0,75. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ): Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,88. Validez: No reporta.
Pasha y Rezaei	Job Stress Survey (JSS).	Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ).	Encuesta de Estrés Laboral (JSS): Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0, 88. Validez: No reporta. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ): Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,69. Validez: No reporta.
Wang et al.	Scale for Occupational Stressors on College Teachers.	Chinese version of the Job Satisfaction Scale.	Scale for Occupational Stressors on College Teachers: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,975. Validez: No reporta. Chinese version of the Job Satisfaction Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,884. Validez: No reporta.
Tentama et al.	Work Stress Scale.	Job Satisfaction Scale.	Work Stress Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,913. Validez: Correlación ítem-total: Oscila entre 0,325 y 0,820. Job Satisfaction Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,957. Validez: Correlación ítem-total: Oscila entre 0,421 y 0,841.
Wu y Wang	“Job Pressure Scale” revisada por Bai Yuling (como se citó en Wu y Wang, 2020).	“Job Satisfaction Scale of Teachers” compilada por Lu Guoguang (como se citó en Wu y Wang, 2020).	Job Pressure Scale: Fiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,919. Validez: Validez convergente de 0,631. Job Satisfaction Scale of Teachers Fiabilidad: Alfa no estandarizada de 0,875. Alfa estandarizada de 0,887. Validez: Validez convergente de 0,539.

Tabla 3.3*Relación entre variables y hallazgos principales*

Autores	Relación entre variables	Hallazgos principales
Xie et al.	El estrés laboral se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral. Correlación directa.	Se encontró que los mensajeros experimentan un nivel medio de estrés laboral. Esto afecta su satisfacción laboral.
Febrianti y Rusmiati	El estrés laboral tiene un efecto lineal directo con la satisfacción laboral. Se correlaciona negativamente.	La cultura escolar y el estrés laboral de los docentes impacta de manera significativa en su satisfacción laboral.
Khosravi y Kasaeiyan	El estrés laboral tiene una relación negativa no significativa con la satisfacción laboral en la población de enfermeras.	El estrés laboral no consigue predecir la satisfacción laboral en la población de enfermeras.
Sohail Butt et al.	Se observa una relación negativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los empleados.	El estrés laboral tiene un rol moderador significativo entre la relación de calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los empleados.
Novalita et al.	El estrés laboral impacta negativa y directamente a la satisfacción laboral.	El estrés laboral afecta de manera negativa directa a la satisfacción laboral.
Bagheri Hosseinabadi et al.	Hay correlaciones significantes entre las dimensiones del estrés laboral y la satisfacción laboral.	Existe una relación significativa entre las dimensiones de demanda, control, relaciones y cambios, pertenecientes al estrés laboral, con la variable de satisfacción laboral.
Pasha y Rezaei	Existe una relación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral.	La tutoría tiene un papel mediador entre la satisfacción laboral y el estrés laboral.
Wang et al.	El estrés laboral impacta de forma negativa con la satisfacción laboral.	El estrés laboral afecta de manera negativa a la satisfacción laboral y positivamente al burnout.
Tentama et al.	El estrés laboral afecta de manera muy significativa y lineal a la satisfacción laboral.	El estrés laboral y la carga de trabajo afectan de manera muy significativa a la satisfacción laboral.
Wu y Wang	Existe una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.	Existe un efecto mediador parcial del estrés laboral entre la identidad profesional y la satisfacción laboral. Existe un efecto mediador completo del estrés laboral entre la autoevaluación central y la satisfacción laboral.

Acto seguido, se procederá a mencionar los detalles más relevantes de cada investigación analizada.

Xie et al. (2021), realizaron una investigación con 2831 mensajeros de Beijing, China, con la finalidad de investigar el estrés laboral actual entre los mensajeros, examinar la asociación entre el estrés laboral, la satisfacción laboral y la calidad del sueño y para averiguar el papel mediador del capital psicológico. Los resultados de la investigación indicaron una correlación negativa y directa del estrés laboral con la satisfacción laboral. Como conclusión, se descubrió que los mensajeros enfrentan un nivel de estrés medio y que el capital psicológico puede aliviar efectivamente dicho estrés. Por lo cual, es importante tomar medidas para mejorarlo.

En la investigación hecha por Febrianti y Rusmiati (2020), se trató de investigar el impacto de la cultura escolar y el estrés laboral de los profesores en su satisfacción laboral. Por lo tanto, de una población de 240 maestros de Yakarta, Indonesia, se tomó una muestra de 142 profesores. Los resultados indicaron que tanto la cultura escolar como el estrés laboral de los profesores impactan de manera significativa en su satisfacción laboral. Siendo el efecto del estrés laboral con la satisfacción laboral directo lineal y con una correlación negativa. Por último, se concluyó que, para aumentar la satisfacción laboral, se necesita crear una cultura escolar positiva y resolver los aspectos que causan estrés.

Khosravi y Kasaeiyan (2019), buscaban en su investigación correlacional exploratoria analizar el papel predictivo de 3 variables en la satisfacción laboral, las cuales son: Los factores demográficos, el estrés laboral y la resistencia psicológica en una población de enfermeras. Motivo por el cual, se realizó un estudio con 190 enfermeras, con edades desde los 20 a los 50 años, de 10 departamentos del hospital Ali Ibn Abi Talib en Zahedan, Irán. Los resultados mostraron que solamente la resistencia psicológica puede predecir la satisfacción laboral en las enfermeras, ya que dicha relación es positiva y significativa. Mientras que las variables de factores demográficos y estrés laboral tienen una correlación no significativa con la satisfacción laboral en esta población, por lo cual, no pueden predecir la satisfacción laboral con la población de enfermeras de este estudio.

En una investigación a cargo de Sohail Butt et al. (2019), se tuvo como objetivo el analizar el rol que tiene la calidad de vida laboral y la felicidad en el trabajo en la satisfacción laboral de los empleados de una universidad de Jiangsu, China. Además, de ver como el estrés laboral afecta dicha relación. Los participantes del estudio fueron 211 empleados de tiempo completo de la universidad previamente dicha. Los resultados

mostraron que hay una correlación positiva significativa tanto en la calidad de vida laboral como en la felicidad en el trabajo con la satisfacción laboral, hay una correlación negativa entre el estrés laboral con la satisfacción laboral, y que, por último, el estrés laboral posee un rol moderador significativo en la relación que hay entre calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los empleados.

Novalita et al. (2019), trataron de analizar en un estudio la influencia de la cultura organizacional y el estrés laboral en la satisfacción laboral de profesores de una escuela secundaria en Yakarta, Indonesia. Por lo tanto, se realizó una investigación con una muestra de 103 maestros que trabajan en escuelas secundarias superiores del este de Yakarta. Los resultados del estudio mostraron que el estrés laboral afectaba de manera directa y negativa a la satisfacción laboral, lo que indicaría que un incremento en el grado de estrés laboral induciría a un bajo grado de satisfacción laboral en los profesores. Por otra parte, los resultados también mostraron que la cultura organizacional impacta de manera directa positiva y significativa con la satisfacción laboral y directa negativa con el estrés laboral. Por lo que se puede entender, que la cultura organizacional puede mejorar la satisfacción laboral de los profesores al igual que puede disminuir el estrés laboral de estos maestros de escuelas secundaria del Yakarta.

Bagheri Hosseinabadi et al. (2018), llevaron a cabo un estudio para investigar la satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral percibido por enfermeras de hospitales en el condado de Babol, Irán. Para esto, se realizó un estudio transversal con 406 enfermeras de 6 hospitales de Babol. Los resultados mostraron que había relaciones significativas entre las dimensiones de demanda, control, relaciones y cambios, pertenecientes al estrés laboral, con la variable de satisfacción laboral. De las cuales, había una relación directa entre las demandas y el control con la satisfacción laboral, y una relación negativa entre las relaciones y la satisfacción laboral. Por lo cual, se puede concluir que las demandas y las malas relaciones en el entorno laboral son factores importantes en lo que respecta a incrementar el estrés laboral, el cual, puede afectar la salud mental de los trabajadores y, por lo tanto, reducir su nivel de satisfacción laboral.

En otra investigación, hecha por Pasha y Rezaei (2021), se buscó explorar el papel mediador de la tutoría o mentoría en la relación del estrés laboral y la satisfacción laboral en empleados. Por lo que, se tuvo como participantes a 214 empleados bancarios de sucursales bancarias estatales de la ciudad de Rasht, Irán. Los resultados mostraron que

había una relación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, pero que el efecto directo del estrés laboral sobre la satisfacción laboral, si bien era negativo, este no fue significativo, aunque sí lo fue su efecto indirecto. Además, también se descubrió que había una relación significativamente positiva entre la satisfacción laboral y la tutoría, y negativa entre el estrés laboral y la tutoría. En conclusión, al tener un efecto directo de la tutoría sobre la satisfacción laboral positivamente significativo, se comprendió que la variable de tutoría o mentoría, sí tiene un rol mediador entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, lo que significa, que la tutoría es una forma de apoyo organizacional que puede ser útil para disminuir el estrés laboral y por consiguiente mejorar su satisfacción.

En la investigación a cargo de Wang et al. (2020), se buscó analizar la relación entre el estrés laboral y el compromiso con la organización, y el papel mediador que tiene el burnout o agotamiento laboral y la satisfacción laboral en profesores de 3 tipos de universidades chinas: Nacionales, provinciales y municipales. Por lo tanto, se tuvo como muestra a 1906 profesores estas universidades. Las variables a analizar fueron el estrés, laboral, el compromiso organizacional, el burnout y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que, en primer lugar, el estrés laboral tiene un impacto negativo con la satisfacción laboral y positivo con el burnout y con el compromiso organizacional; la satisfacción laboral tiene un impacto positivo con el compromiso organizacional; y el burnout influye negativamente a la satisfacción laboral y al compromiso con la organización. En segundo lugar, se descubrió que el estrés laboral podría predecir de forma positiva el compromiso organizacional, es decir, que un aumento en el estrés laboral de los docentes podría mejorar su compromiso con la universidad, y que, además, tanto el burnout como la satisfacción laboral tienen papeles mediadores en la relación del estrés laboral con el compromiso organizacional, pero siendo el burnout, el que tiene un efecto significativamente mayor en dicha relación. Por lo que se puede concluir, que el burnout puede desempeñar un papel mediador clave en las relaciones de estrés laboral – compromiso organizacional.

Analizando el estudio realizado por Tentama et al. (2019), se puede observar que con la intención de examinar el efecto de la carga y el estrés laboral en la satisfacción laboral de empleados. Se reunió a 40 empleados del personal de apoyo educativo de una universidad en Yogyakarta, Indonesia, que hayan trabajado ahí por lo menos un año. Las

variables del estudio fueron: La carga laboral, el estrés laboral y la satisfacción laboral. Los resultados del estudio indicaron que tanto la carga laboral como el estrés laboral tienen un efecto lineal muy significativo en la satisfacción laboral. Lo cual indicaría que la satisfacción laboral se puede predecir en función de las 2 variables ya mencionadas. En conclusión, se puede decir que esta investigación del 2019, refuerza que tanto la carga laboral como el estrés laboral son los principales determinantes de la satisfacción laboral.

Wu y Wang (2020), en su estudio, trataron de analizar la correlación existente entre las variables de identidad profesional, autoevaluación central, estrés laboral y satisfacción laboral en profesores de formación profesional. Además del efecto mediador del estrés laboral en estas variables. Por lo tanto, se llevó a cabo una investigación en la que se utilizaron a 322 profesores de formación profesional de la provincia de Jiangxi, China. Los resultados encontraron que hay una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral al igual que entre la identidad profesional y el estrés laboral y entre la autoevaluación central y el estrés laboral. Además, de una correlación positiva significativa entre la identidad profesional y satisfacción laboral. Por último, también se encontró que el estrés laboral tiene un efecto mediador parcial entre la identidad profesional y la satisfacción laboral, y total entre la autoevaluación central y la satisfacción laboral. Lo que significaría que la identidad profesional puede afectar a la satisfacción laboral a través del estrés laboral y que la autoevaluación central solo puede afectar a la satisfacción laboral a través del estrés laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En esta revisión se llevó a cabo un análisis de 10 investigaciones, ubicadas en la base de datos Scopus, con el fin de poder identificar la relación entre las variables de estrés y satisfacción laborales en trabajadores. Después de haber realizado la revisión de dichas investigaciones, se pudieron apreciar diferentes hallazgos.

En lo que respecta a los hallazgos en común, se encontró que el estrés laboral y la satisfacción laboral tienen una relación negativa directa en todas las investigaciones seleccionadas (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018; Febrianti & Rusmiati, 2020; Khosravi & Kasaeiyan, 2019; Novalita et al., 2019; Pasha & Rezaei, 2021; Sohail Butt et al., 2019; Tentama et al., 2019; Wang et al., 2020; Wu & Wang, 2020; Xie et al., 2021). Lo que significaría que una afecta directamente a la otra en forma negativa. Por ejemplo, si un empleado se encuentra con grandes grados de estrés laboral, esto afectaría a su satisfacción laboral, haciendo que baje. Entre otros de los hallazgos que se encontraron en común, se encontró en las investigaciones de Sohail Butt et al. (2019) y Wu y Wang (2020), que la variable de estrés laboral tiene un rol moderador o mediador entre la relación de la satisfacción laboral con otras variables, siendo estas variables: La calidad de vida (Sohail Butt et al., 2019), la identidad profesional o la autoevaluación central (Wu & Wang, 2020).

Por otra parte, viendo lo relacionado con los hallazgos que muestran diferencias entre sí, se ve que de las 10 investigaciones revisadas, 9 de ellas indicaron que la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral es, o bien significativa (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018; Febrianti & Rusmiati, 2020; Pasha & Rezaei, 2021; Tentama et al., 2019; Wu & Wang, 2020), o bien no lo mencionan (Novalita et al., 2019; Sohail Butt et al., 2019; Wang et al., 2020; Xie et al., 2021). Sin embargo, una de las investigaciones analizadas (Khosravi & Kasaeiyan, 2019), indicó que, si bien la relación entre el estrés y la satisfacción laboral es negativa, esta no es significativa, motivo por el cual el estrés laboral no podría predecir a la satisfacción laboral.

Viendo el motivo por el cual se da esta discrepancia, primero se debe mencionar la razón por la cual, en el estudio de Khosravi y Kasaeiyan (2019), se indica que la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en enfermeras no es significativa,

motivo por el cual el estrés laboral no predice a la satisfacción laboral. La razón es porque al haber usado la regresión lineal, se identificó que el valor p del test de Fisher es superior al 0,05, motivo por el cual el estrés laboral ($P = 0,073$; $\beta = -0,131$), no puede predecir la satisfacción laboral, ya que no es significativo. Los motivos que pudieron haber ocasionado esta discrepancia son 2. Primero, el sexo de los participantes, ya que al haber sido un 80 % de mujeres y 20 % de hombres, se puede ver una gran desigualdad en el sexo de los participantes, y segundo, los años de servicio como enfermera, ya que también se puede ver una gran desigualdad en esta sección, al ser la gran mayoría de enfermeras (142), trabajadoras con más de 5 años de servicio, mientras que las otras no (48). Por último, es importante mencionar que los resultados de esta investigación no se pueden generalizar con todas las poblaciones ya que la población fue únicamente de enfermeras, además que tampoco se puede generalizar los resultados en todos los países y ciudades, puesto que se realizó en Zahedan, Irán.

Por su parte, la psicología organizacional, ha evidenciado un gran interés en abordar acciones que impacten en el bienestar emocional y satisfacción laboral de los trabajadores, estableciendo evaluaciones constantes, programas de intervención, políticas de convivencia laboral, mejoras las condiciones de trabajo y reformas en la cultura organizacional, Por lo cual, es relevante hacer hincapié en las variables que afectan al estrés laboral como el capital psicológico (Xie et al., 2021), la cultura organizacional (Novalita et al., 2019), las demandas y las malas relaciones en el trabajo (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018), el mentoring o tutoría (Pasha & Rezaei, 2021), el burnout y el compromiso organizacional (Wang et al., 2020), y la identidad profesional y la autoevaluación central (Wu & Wang, 2020).

En lo que respecta a las limitaciones de este estudio, se pueden referir, la dificultad para localizar investigaciones que únicamente midieran el estrés y satisfacción laboral. Asimismo, la imposibilidad para poder acceder a textos completos de forma abierta en la mayoría de artículos de investigación. Otra de las limitaciones encontradas esta relacionada con la fiabilidad y validez de algunos instrumentos, debido a la poca referencia de estos datos. Por último, también se puede considerar como una limitación que algunos estudios tenían muestras menores a 50 participantes como la investigación de Tentama et al. (2019), la cual únicamente contó con 40 participantes, mientras que otras, se basaban en muestra de más de 100 participantes.

Para futuras líneas de investigación, recomendamos que se evalúen estudios sobre las 2 variables en diferentes sectores para así poder tener un análisis más específico de dicha relación y la diferencia existente entre los sectores. Finalmente , se recomienda revisar investigaciones de indole local, con el objetivo de poder recolectar data en el contexto nacional o en el contexto latinoamericano en los últimos años.



CONCLUSIONES

El análisis de artículos de la presente revisión aplicada permitió responder a la pregunta planteada sobre la relación entre las variables de estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores. Se puede concluir, tras lo visto a lo largo de este estudio, los siguientes puntos:

- La relación entre las variables de estrés laboral y satisfacción laboral es negativa directa en todas las 10 investigaciones seleccionadas (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018; Febrianti & Rusmiati, 2020; Khosravi & Kasaeiyan, 2019; Novalita et al., 2019; Pasha & Rezaei, 2021; Sohail Butt et al., 2019; Tentama et al., 2019; Wang et al., 2020; Wu & Wang, 2020; Xie et al., 2021).
- El estrés laboral puede desempeñar un rol moderador entre la satisfacción laboral y otras variables como la calidad de vida laboral (Sohail Butt et al., 2019), la identidad profesional y/o la autoevaluación central (Wu & Wang, 2020).
- No se puede precisar con seguridad si la relación entre las variables de estrés y satisfacción laboral es significativa, ya que, en las investigaciones revisadas, existen algunas que lo afirman (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018; Febrianti & Rusmiati, 2020; Pasha & Rezaei, 2021; Tentama et al., 2019; Wu & Wang, 2020), y otras que lo niegan (Khosravi & Kasaeiyan, 2019) o simplemente no lo mencionan (Novalita et al., 2019; Sohail Butt et al., 2019; Wang et al., 2020; Xie et al., 2021).

REFERENCIAS

- Acosta Gonzáles, M. (2021, 3 de noviembre). El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. *El comercio*.
<https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costodel-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/>
- Ajayi, S. (2018). Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3160620>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12 - 16.
<https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Bagheri Hosseinabadi1, M., Etemadinezhad, S., Khanjani, N., Ahmadi, O., Gholinia, H., Galeshi, M., & Ehsan Samaei, S. (2018). Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Health Promotion Perspectives*, 8(2), 102 – 108. <https://doi.org/10.15171/hpp.2018.13>
- Bathena, Z. (2018). Why Job Satisfaction is an Important Phenomenon of the Vicious Circle? *Entrepreneur*. <https://www.entrepreneur.com/article/310608>
- ¿Cómo enfrentar el estrés laboral? (2019, 18 de febrero). *Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/enfrentar-estres-laboral-nnda-nnlt-258950-noticia/?ref=gesr>
- Febrianti, S., & Rusmiati, R. (2020). How School Culture and Teacher's Work Stress Impact on Teacher's Job Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(8), 409 – 423.
<https://doi.org/10.26803/ijlter.19.8.22>
- Ghazi Baker, O., & Dhafer Alshehri, B. (2020). The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse*

Media Journal of Nursing, 10(3), 292-305.

[https://doi.org/ 10.14710/nmjn.v10i3.32767](https://doi.org/10.14710/nmjn.v10i3.32767)

Inandi, Y., Yaman, Ş., & Ataş, M. (2022). The Relation Between Career Barriers Faced by Teachers & Level of Stress and Job Satisfaction. *Participatory Educational Research*, 9(2), 240-260. <https://doi.org/10.17275/per.22.38.9.2>

Khosravi1, M., & Kasaeiyan, R. (2019). The predictive role of socio-demographic characteristics, job stress and psychological hardiness in job satisfaction of nurses. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 9, 174-178. https://www.researchgate.net/publication/342534203_The_predictive_role_of_socio-demographic_characteristics_job_stress_and_psychological_hardiness_in_job_satisfaction_of_nurses

Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>

Novalita, L., Matin, & Nurjannah (2019). The effect of organizational culture and job stress on job satisfaction catholic private school in east Jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2352 – 2357. <https://www.ijstr.org/final-print/oct2019/The-Effect-Of-Organizational-Culture-And-Job-Stress-On-Job-Satisfaction-Catholic-Private-School-In-East-Jakarta.pdf>

- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790 – 799.
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Partono, A., Anggadwita, G., Dewi, N., & Istitania, R. (2020). Creating employee job satisfaction in a telecommunications company: perceived organizational support and work stress as antecedents. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 17(2), 103 – 123.
<https://doi.org/10.1504/IJLIC.2020.108878>
- Pasha, N., & Rezaei, S. (2021). Mediating Role of Mentoring between Job Stress and Job Satisfaction in Employees of an Iranian State Bank. *Psychological Thought*, 14(2), 527 – 551. <https://doi.org/10.37708/psyc.v14i2.552>
- Sandalika, K. D. M., & Jayasekara, P. (2017). Impact of performance management system on employee job satisfaction in automobile companies in Western Province, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 5(1), 1-18.
<https://doi.org/10.31357/hrmj.v5i1.3572>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305 – 319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>
- Sohail Butt, R., Altaf, S., Mir Chohan, I., & Farhan Ashraf, S. (2019). Analyzing The Role Of Quality Of Work Life And Happiness At Work On Employees Job

Satisfaction With The Moderation Of Job Stress, Empirical Research Of Jiangsu University. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1905 – 1915.

https://www.researchgate.net/publication/339642789_Analyzing_The_Role_Of_Quality_Of_Work_Life_And_Happiness_At_Work_On_Employees_Job_Satisfaction_With_The_Moderation_Of_Job_Stress_Empirical_Research_Of_Jiangsu_University

Tao, L., Guo, H., Liu, S., & Li, J. (2018). Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China. *Biomedical Research*, 29(3), 510 – 518. <https://doi.org/10.4066/biomedicalresearch.29-17-2604>

Tentama, F., Arum Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498 – 2502.
https://www.researchgate.net/publication/341378734_The_Effect_And_Implications_Of_Work_Stress_And_Workload_On_Job_Satisfaction

Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 576768.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>

Webster, J. R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2010). Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 68–77.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.012>

Wu, X., & Wang, M. (2020). Influence of Professional Identity and Core Self-evaluation on Job Satisfaction of Vocational Education Teachers and the Mediating Effect of Work Stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 31 – 39. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.204>

Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 730147.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>

