

UNED

Escuela
Internacional
de Doctorado

EIDUNED

TESIS DOCTORAL

2020

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA DE LA
SALUD**

**Relevancia de las relaciones interpersonales en la salud
organizacional: la pertenencia grupal múltiple y la gestión positiva
de las relaciones**

MARTA PEÑA RAMOS

Licenciada en Psicología

Directora: Dra. Doña Gabriela Elba Topa Cantisano

Co-directora: Dra. Doña María Cristina García Ael

“No basta dar pasos que un día puedan conducir hasta la meta, sino que cada paso ha de ser una meta, sin dejar de ser un paso”

Johann P. Eckermann

AGRADECIMIENTOS

Primero, gracias a la UNED y a la escuela de Doctorado por aceptarme en su programa, muy especialmente a Gabriela, por aparecer en mi vida de forma inesperada, por darme a conocer una nueva línea de conocimiento, por haber creído en mí antes de conocerme y por haberme animado a llegar hasta el final. Gracias por haber contado conmigo todos estos años y por haberme llevado de la mano en esta aventura. Gracias por haber sido mi faro en este proceso.

Gracias a Cristina, apareciste cuando necesitaba un empujón y estuviste ahí, luchando mano a mano conmigo, enseñándome y animándome a cumplir plazos y a no desfallecer. Trajiste la motivación a mi vida y gracias a tu apoyo, he logrado recorrer los últimos metros hasta la meta aprendiendo cada día.

Gracias a todas las personas que han participado en las investigaciones que forman la tesis, vuestra aportación me ha llevado a lograr este importante proyecto.

Gracias también a los compañeros/as que he conocido, tanto aquí como en el extranjero. Sin duda, me habéis acompañado y me habéis hecho sentir comprendida ante las dificultades.

Gracias a mis amigos/as cercanos, aunque a veces no entenderais el proceso, habéis estado ahí preguntándome y apoyándome. Y gracias a todas las personas que sin ser tan cercanas me habéis animado a llegar al final.

Y porque nunca se lo agradeceré suficiente...gracias a mi madre por leer cada palabra que escribo, por abrirme puertas y por enseñarme que nunca hay que dejar de aprender. A mi padre, que gracias a él he aprendido lo que es la constancia y el esfuerzo. Gracias a los dos por los valores que me habéis transmitido, por la libertad de decisión y el apoyo incondicional en cada paso. A mi hermano Jorge, porque desde pequeño me has mostrado lo que es tener una pasión y a pesar de la distancia, me enseñas cómo hay que mirar alto e ir subiendo a por ello. Y a Dani, por aguantar mi día a día, por levantarme cuando no tengo fuerzas y por acompañarme en cada locura en la que me embarco.

Y gracias a mí misma, por haber perseverado hasta lograr el objetivo.

Pero ya sabéis como soy y no hace falta que os diga que esto no solo es un final, también es un nuevo comienzo.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	IV
ÍNDICE	1
LISTA DE TABLAS.....	3
CAPÍTULO 3	3
CAPÍTULO 4	3
CAPÍTULO 5	3
LISTA DE FIGURAS	4
CAPÍTULO 3	4
CAPÍTULO 4	4
CAPÍTULO 5	4
CAPÍTULO 1	6
Objetivos y preguntas de investigación	9
Aportaciones esperadas y significación de esta investigación	11
Estructura de esta tesis.....	11
CAPÍTULO 2	14
Research objectives and questions	17
Expected contributions and significance of this research.....	18
Structure of this thesis	19
CAPÍTULO 3	22
Introducción.....	25
Método.....	28
Resultados.....	39
Discusión	52
CAPÍTULO 4	56
Abstract.....	57
Introduction	58
Experimental Section.....	61
Results	65
Discussion.....	67
Conclusions	69

CAPÍTULO 5	72
Introducción.....	75
Método.....	78
Resultados.....	80
Discusión	84
Conclusiones.....	87
CAPÍTULO 6	88
Aportaciones de esta tesis.....	91
Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	93
Implicaciones prácticas y de intervención.....	95
CAPÍTULO 7	98
Contributions of this thesis.....	101
Limitations and future lines of research	103
Practical and intervention implications	104
REFERENCIAS	108
ANEXOS	126
ANEXO I.....	127
ANEXO II	140
ANEXO III.....	143

LISTA DE TABLAS

CAPÍTULO 3

- Tabla 1. Checklist PRISMA	33
- Tabla 2. Códigos de registro para población general	35
- Tabla 3. Códigos de registro para población universitaria	37
- Tabla 4. Medias y desviaciones típicas de las variables clave en población universitaria	44
- Tabla 5. Medias y desviaciones típicas de las variables clave en población general	45
- Tabla 6. Datos numéricos obtenidos en los resultados de los diferentes estudios	46

CAPÍTULO 4

- Table 1. Sociodemographic data	64
- Table 2. Pearson matrix correlation among study variables (N = 180).....	65
- Table 3. HTMT matrix correlation among study variables (N = 180).	66

CAPÍTULO 5

- Tabla 1. Correlaciones de Pearson entre las tres subescalas.	80
- Tabla 2. Análisis factorial confirmatorio.	82
- Tabla 3. Media, desviación estándar, Alpha de Cronbach y fiabilidad compuesta	83
- Tabla 4. Correlaciones entre las escalas en hombres y mujeres	83
- Tabla 5. Medias y errores estándar en la interacción sexo x edad en cada una de las subescalas	84

LISTA DE FIGURAS

CAPÍTULO 3

- Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA 32

CAPÍTULO 4

- Figure 1. A theoretical model for MGM (based on Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., y Dingle, G., 2014, page 120) 61
- Figure 2. Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by engagement 66
- Figure 3. Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by Multiple group membership (MGM) 67

CAPÍTULO 5

- Figura 1. Diagrama de vías del análisis factorial confirmatorio (CFA) de la escala PRMS 81

CAPITULO 1.
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales son una interacción recíproca entre dos o más personas que se producen en todos los ámbitos de nuestra vida, incluido el laboral. Se ha tendido a ver la implicación de las relaciones interpersonales en el trabajo desde un foco negativo, pero, desde otra perspectiva, este tipo de interacciones pueden considerarse desde un prisma más positivo. Así, se ha comprobado que las relaciones interpersonales satisfacen la necesidad de pertenencia (Reich y Hershcovis, 2011), benefician a nivel organizacional e individual, mejorando la satisfacción laboral, compromiso laboral y engagement (Obakpolo, 2015) y, en la actualidad, el apoyo social ha mostrado su importancia como protector contra la mortalidad (Haslam et al., 2018). La pertenencia a un grupo puede mejorar el sentido de conexión de las personas con los demás y esto puede ser tan importante para el bienestar como la presencia física de otros ofreciendo apoyo (Haslam, Jetten, Cruwys, Dingle y Haslam, 2018)

Es por ello, que los factores de interacción social junto con los psicológicos y biológicos determinan la salud mental, la cual se establece como base para el bienestar, y no como una mera ausencia de trastornos mentales (World Health Organization, WHO, 2005). A este respecto, la salud mental individual beneficia al ámbito organizacional, pero no es lo único ya que, para conseguir una organización saludable, se deben tener en cuenta la cultura, el clima, las buenas prácticas y el apoyo a las relaciones interpersonales positivas (Di Fabio, 2017).

Dos de las aportaciones relevantes sobre los beneficios de las relaciones sociales son la Teoría de la Cura Social (Jetten, Haslam y Haslam (2012) y el Modelo de la Autogestión y Gestión Relacional Positiva (PS&RM) (Di Fabio y Kenny, 2016). La Teoría de la Cura Social sugiere que las identidades sociales forman una “cura social” que hace que las personas puedan manifestar un buen afrontamiento, ajuste y bienestar ante enfermedades, traumas, lesiones y estresores. Por otro lado, el modelo de la autogestión y gestión relacional positiva se focaliza en las fuerzas individuales y relacionales que nos dan capacidad para afrontar situaciones complicadas, impulsando, con ello, la gestión del yo y de las organizaciones desde una perspectiva preventiva que promueve el bienestar (Di Fabio y Kenny, 2016).

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Por eso, es importante considerar la influencia de las relaciones interpersonales bajo el prisma de la perspectiva preventiva, ya que es la manera de desarrollar una psicología organizacional positiva saludable. Así, desde la Psicología Positiva, en una organización hay que considerar al individuo, al grupo, a la organización y a los procesos interorganizacionales (Di Fabio, 2017). Según Alcover (2018) en la definición de quiénes somos, las identidades múltiples que se consideran importantes tienen una relación positiva y directa con el bienestar y el ajuste a los diferentes ámbitos de la vida. Por tanto, conocer la importancia de las variables relacionadas con las relaciones interpersonales puede ayudar a mejorar no sólo la salud de los individuos y de las organizaciones, sino también el diseño de intervenciones orientadas a favorecer el bienestar y tener un beneficio en la prevención de problemas futuros. Con todo este razonamiento, el objetivo central de esta tesis se va a focalizar en estas dos variables relacionadas con las relaciones interpersonales: la pertenencia grupal múltiple (MGM) y la gestión positiva de las relaciones.

Con respecto a la pertenencia grupal múltiple, como se ha mencionado anteriormente, es el sentimiento de formar parte de diferentes grupos y su mantenimiento a lo largo del tiempo. La MGM forma parte de la Teoría de la Cura Social que afirma que pertenecer a muchos grupos, lejos de suponer un factor estresante o una fuente de conflictos como cabría esperar, facilita procesos, no por el número de grupos, sino por la identificación con ellos (Jetten, Haslam, Haslam y Branscombe, 2009). La MGM ha sido ampliamente estudiada con pacientes que han sufrido alguna lesión o enfermedad como en accidentes cerebrovasculares (Haslam et al., 2008), en operaciones de estómago (Bule y Frings, 2016) o en adicciones (Best et al., 2016 y Haslam et al., 2019). Además, se han realizado revisiones sistemáticas previas focalizadas en la relación con diversas variables como la depresión (Cruwys, Haslam, Dingle, Haslam y Jetten, 2014), las diferencias culturales (Chang, Jetten, Cruwys, Haslam y Praherso, 2016) o la salud organizacional (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten y van Dick, 2017).

En cuanto a la gestión positiva de las relaciones, anteriormente se ha estudiado la naturaleza, el contenido y la calidad de las relaciones (Khodarahimin, Hashim y Mohd-Zaharim, 2012) o la relación cívica en el lugar de trabajo (Di Fabio y Gori, 2016). No obstante, existen pocos estudios que midan la importancia de gestionar de

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

una manera positiva nuestras relaciones interpersonales. Por ello, la escala Gestión Positiva de las Relaciones (PRM) dentro del modelo PS&RM (Di Fabio y Kenny, 2016) enfatiza esas fuerzas individuales y relacionales que permiten el enfrentamiento eficaz a los distintos desafíos, y para lograrlo, se necesita promover dichas fortalezas de los individuos. Este modelo se define por tres constructos: a) la gestión positiva que incluye el bienestar y la satisfacción con la vida; b) la autogestión positiva que engloba los recursos que tiene la persona a nivel individual; y c) la gestión relacional positiva que son los recursos relacionales como habilidades sociales, inteligencia emocional o apoyo social. En estudios previos, la escala PRM ha mostrado correlaciones positivas y significativas con la relación cívica en el lugar del trabajo (Di Fabio y Gori, 2016), con el balance trabajo-vida y la confianza organizacional (Haar, Di Fabio y Daellembach, 2019), con el apoyo social y el significado vital (Di Fabio, 2016), y con el trabajo significativo y la felicidad (Haar, Schmitz, Di Fabio y Daellenbach, 2019b).

Teniendo en consideración todos los estudios previos de ambas variables, se pretende realizar una revisión sistemática que reúna los estudios basados en la pertenencia grupal múltiple, su efecto sobre el bienestar y la satisfacción y sus diferencias entre población general y universitaria. Por otro lado, es de vital importancia aplicar los distintos resultados al entorno laboral, por lo que se pretende dar apoyo empírico a la relación que tiene la pertenencia grupal múltiple con otras variables psicosociales aplicadas en un entorno de profesionales de la salud. Por último, abordando la necesidad de tener escalas válidas y fiables en español que permitan estudiar la gestión de las relaciones, se estudia una escala que pueda proporcionar datos y medidas que permitan realizar una intervención preventiva y positiva en las organizaciones para mejorar las relaciones interpersonales dentro de ellas.

OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El objetivo general de esta Tesis Doctoral consiste en examinar la relevancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones y su relación con otras variables psicosociales. Más específicamente, los objetivos específicos de esta tesis son:

- a) Realizar una revisión cualitativa acerca de todos los estudios publicados relacionados con la pertenencia grupal múltiple y analizar los resultados en función de diferentes sectores poblacionales.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

- b) Explorar el papel mediador de la pertenencia grupal múltiple y el engagement sobre la satisfacción y el estrés laboral.
- c) Validar el cuestionario relativo a la variable gestión relacional positiva al español para poner a prueba su estructura factorial y su poder predictivo en relación con la satisfacción con la vida y el flourishing (lograr una vida equilibrada en la que las personas se sientan bien, Keyes, 2016).

A fin de llevar a cabo nuestros objetivos, se han realizado tres estudios originales que utilizan muestras y procedimientos independientes. Con ello se pretende profundizar en aspectos que investigaciones previas no hubieran ahondado. El primer estudio se focalizará en realizar una revisión sistemática que permita poner en contexto la investigación que se ha efectuado previamente acerca de la pertenencia grupal múltiple y de cómo este constructo se relaciona con otras variables (bienestar, satisfacción y autoestima). Además, se profundizará en las similitudes y diferencias encontradas en esta variable en función del tipo de población (universitarios y población general). En el segundo de ellos, se realiza una investigación empírica con una muestra de profesionales de la enfermería. El objetivo es analizar la importancia de la cura social y cómo la pertenencia grupal múltiple se relaciona con la satisfacción laboral, el estrés o el engagement, así como sus implicaciones prácticas desde la perspectiva de la Psicología Positiva. El tercero, y continuando con esta visión de la psicología positiva, se validará un instrumento que evalúa la gestión positiva de las relaciones en población española. El objetivo será conseguir un instrumento válido y fiable que aporte beneficios organizacionales que influya en la gestión de las relaciones sociales en el trabajo.

Con estos tres artículos pretendemos responder a las preguntas de investigación siguientes:

1. ¿Cómo afecta el sentido de pertenencia a múltiples grupos sobre otras variables como la satisfacción o la autoestima en función del grupo de población?
2. La pertenencia grupal múltiple, ¿puede influir en la relación entre satisfacción y estrés laboral?

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

3. ¿Cómo evaluar la gestión relacional positiva en muestras españolas como variable importante sobre la que incidir dentro de las organizaciones?

APORTACIONES ESPERADAS Y SIGNIFICACIÓN DE ESTA INVESTIGACIÓN

Esta tesis doctoral pretende contribuir a la investigación analizando la influencia de las relaciones interpersonales en el trabajo y cómo gestionarlas de forma positiva. En primer lugar, en la revisión sistemática se espera encontrar una relación positiva de la pertenencia grupal múltiple con respecto a la satisfacción, el bienestar y la autoestima y poder profundizar en las diferencias que se encuentren entre la población general y la universitaria. Esto es importante para poder desarrollar planes de actuación, ya no solo a nivel general, sino específicos de estas poblaciones y que éstos incluyan las variables reseñadas tras resaltar la relación que existe entre ellas. En segundo lugar, el estudio de la pertenencia grupal múltiple en una muestra de profesionales de la enfermería pretende dilucidar la relación que se establece entre esa variable, el engagement, la satisfacción y el estrés laboral y que sirva para aplicarlo en entornos sanitarios en los que se enfrentan a desafíos de forma continuada y lograr entornos de trabajo más saludables. Por último, se busca confirmar la estructura de la escala de gestión de las relaciones positivas y su validez y fiabilidad en una muestra española para así disponer de una medida de evaluación que nos permita establecer un punto de partida y desarrollar una gestión positiva de las relaciones en los entornos organizacionales.

Por último, esta tesis pretende aportar tanto al ámbito académico como al aplicado. Con respecto al académico, se busca seguir aumentando el cuerpo teórico del estudio de estas variables, así como fomentar futuras investigaciones y su aplicación práctica. Con respecto a la esfera aplicada, esta tesis pretende hacer una aportación relevante para que el personal de Recursos Humanos, psicólogos aplicados, gerentes, orientadores y demás profesionales, puedan desarrollar sus programas de intervención fomentando las relaciones interpersonales, para así favorecer la satisfacción y reducir el estrés, con el objetivo de garantizar el logro de los objetivos organizacionales.

ESTRUCTURA DE LA TESIS

Esta tesis está formada por esta introducción en español y en inglés, tres capítulos, la discusión general en español y en inglés, una sección de referencias bibliográficas y anexos. Tras la introducción, en los tres capítulos siguientes, se

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

exponen los tres estudios empíricos independientes que se han llevado a cabo para esta tesis. El primero es una revisión sistemática que se centra en analizar los estudios previos que existen relacionados con la pertenencia grupal múltiple y las conclusiones a las que se llegan. El segundo está focalizado en analizar la relación que tiene la pertenencia grupal múltiple con variables como engagement, satisfacción y estrés laboral en una muestra de 180 profesionales de la enfermería y el tercero está centrado en la validación de la escala de la gestión positiva de las relaciones (PRM) al español y la valoración de sus propiedades psicométricas en una muestra de 348 trabajadores.

En el sexto capítulo se resumen las principales conclusiones de cada uno de los estudios empíricos independientes y se exponen las aportaciones generales de esta tesis a fin de sintetizar los aspectos psicosociales más relevantes que se relacionan con las relaciones interpersonales. Para concluir, se señalan las limitaciones de la tesis en general, y de cada estudio en particular, proponiéndose nuevas líneas de investigación, a la vez que se hacen sugerencias de intervenciones para favorecer el fomento de las relaciones interpersonales en las organizaciones. Finalmente, en la sección de referencias bibliográficas, se unifican las de todo el documento incluyendo las de los tres estudios, las de la introducción y las de las conclusiones generales. En los anexos, se plasman los instrumentos de medida utilizados en cada uno de los tres capítulos que engloban los estudios empíricos y la publicación de uno de los estudios.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

CAPITULO 2
INTRODUCTION

INTRODUCTION

Interpersonal relationships are a reciprocal interaction between two or more individuals that occur in all areas of our life, including work environment. The implication of interpersonal relationships at work has been considered from a negative point of view, however this type of interactions could be considered from a more positive perspective. Thus, it has been suggested that interpersonal relationships satisfy the need to belong (Reich and Hershcovis, 2011) and benefit at an organisational and individual level. Consequently, there is increased job satisfaction, work commitment and engagement (Obakpolo, 2015). In addition, social support has shown its importance as a protector against mortality (Haslam et al., 2018). Belonging to a group can enhance people's sense of connection to others and this can be as important for well-being as the physical presence of other individuals' support (Haslam, Jetten, Cruwys, Dingle & Haslam, 2018)

For this reason, social interaction factors together with the psychological and biological factors determine mental health, which is established as a basis for well-being, and not as the absence of mental disorders (World Health Organization, WHO, 2005). In this regard, individual mental health benefits the organizational context, but it is not the only one, because culture, climate, good practices and support for positive interpersonal relationships must be considered to achieve a healthy organisation. (Di Fabio, 2017). According to Alcover (2018), in the definition of who we are, multiple identities that are considered beneficial have a positive and direct association with well-being and adjustment to different areas of life.

Two of the relevant contributions about the benefits of social relationships are the Social Cure Theory (Jetten, Haslam and Haslam (2012) and the Model of Positive Self and Relational Management (PS&RM) (Di Fabio and Kenny, 2016). The Social Cure Theory suggests that social identities form a “social cure” that enables people to show good coping, adjustment and well-being when facing illnesses, traumas, injuries and stress. On the other hand, the model of Positive Self and Relational Management focuses on the individual and relational forces that give us the ability to deal with complicated situations, promoting self and organisation management from a preventive perspective that promotes well-being (Di Fabio and Kenny, 2016).

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

Therefore, it is important to consider the influence of interpersonal relationships from the point of view of the preventive perspective, since it is the way to develop a healthy positive organizational psychology. Thus, from Positive Psychology, organisations must consider the individual, the group, the organisation and interorganisational processes (Di Fabio, 2017). Therefore, being aware of the importance of the variables associated with the interpersonal relationships could help improve the individuals' and organisations' health. Moreover, it will help improve the design of the interventions that improve the well-being, and may have a benefit in the prevention of problems that may appear later on.

The main objective of this thesis is, therefore, to evaluate the two variables associated with interpersonal relationships: (1) multiple group membership and (2) positive relationship management.

With respect to multiple group membership, as abovementioned, is the feel of belonging to different groups, and its preservation over time and it is part of the Social Cure theory that states that belonging to many groups is neither a stressor nor a source of conflict as it may be expected. On the contrary, it has benefits because of the identification with groups rather than their quantity (Jetten, Haslam, Haslam and Branscombe, 2009). Multiple group membership has been widely studied with patients who suffered an injury or illness such a stroke (Haslam et al., 2008), stoma patients (Bule and Frings, 2016) or drug addictions (Best et al., 2016 and Haslam et al., 2019). Moreover, previous published systematic reviews focused on the relationship with depression (Cruwys, Haslam, Dingle, Haslam and Jetten, 2014), cultural differences (Chang, Jetten, Cruwys, Haslam and Praherso, 2016) or on organisational health (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten and van Dick, 2017).

With respect to Positive Relationship Management, previous research have studied the nature, content and quality of relationships (Khodarahimin, Hashim and Mohd-Zaharim, 2012) and the civic relationship in the workplace (Di Fabio and Gori , 2016). However, the importance of managing our interpersonal relationships in a positive way is not measured. For this reason, the Positive Relational Management Scale (PRMS) within the PS&RM model (Di Fabio and Kenny, 2016) emphasises those individual and relational forces that allow the effective confrontation of different

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

challenges. To achieve this, it is necessary to stimulate the abovementioned strengths of the individuals. This model is defined by three ideas: Positive Lifelong Life Management which includes well-being and satisfaction with life, Positive Lifelong Self-Management which encompasses the resources that the individual has at the individual level, and Positive Lifelong Relational Management that are relational resources such as social skills, emotional intelligence or social support. In previous studies, the PRM scale has shown positive and significant correlations with civic relationships in the workplace (Di Fabio and Gori, 2016), with work-life balance and organisational trust (Haar, Di Fabio and Daellembach, 2019), with social support and vital meaning (Di Fabio, 2016), and with meaningful work and happiness (Haar, Schmitz, Di Fabio and Daellenbach, 2019b).

Considering all the previous studies that have evaluated both variables, it is intended to do a systematic review that brings together all studies that are based on multiple group membership and its effect on well-being and satisfaction as well as its differences between the general and university population. On the other hand, it is important to apply the different results to the work environment, and therefore it is intended to give empirical support to the relationship that multiple group membership has with other psychosocial variables applied in an environment of health professionals. Finally, the study of valid and reliable scales in Spanish language allows taking data and measures and giving a preventive and positive intervention in organizations.

RESEARCH OBJECTIVES AND QUESTIONS

The main objective of this thesis is to examine the relevance of interpersonal relationships in organisations and their relationship with other psychosocial variables. More specifically, other secondary objectives of this thesis are:

- a) To perform a qualitative review of all the published studies related to multiple group membership and analyse the results based on different population sectors.
- b) To explore the mediating role of multiple group membership and engagement on the relation between job satisfaction and stress.
- c) To validate the questionnaire related to the positive relational management variable in Spanish language to test its factorial structure and its predictive

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

power in relation to satisfaction with life and flourishing, which is the achievement of a balanced life in which people feel good (Keyes, 2016).

In order to achieve our objectives, three original studies have been conducted using independent samples and procedures. The purpose of this thesis is to explore in depth aspects that have not previously been considered. The first study will review systematically the research that has been published previously about multiple group membership and how this variable is related to others (well-being, satisfaction and self-esteem). In addition, the similarities and differences found in these variables will be explored according to the type of population (university students and the general population). In the second one, an empirical research is conducted with a sample of nurses. The objective is to analyse the importance of social cure and how multiple group membership is associated with job satisfaction, job stress or engagement, as well as its practical implications from the perspective of Positive Psychology. The third one, and continuing with this vision of positive psychology, will be the validation of a scale that evaluates the positive management of relationships in the Spanish population. The objective will be to achieve a valid and reliable instrument that provides organisational benefits that influence the management of social relationships at work.

With these three studies we aim to answer the following research questions:

1. How does the feel of belonging to multiple groups affect other variables such as satisfaction or self-esteem depending on the population group?
2. Could Multiple Group Membership influence the relationship between job satisfaction and job stress?
3. How can we evaluate positive relational management in Spanish samples to benefits organisations?

EXPECTED CONTRIBUTIONS AND SIGNIFICANCE OF THIS RESEARCH

The aim of this thesis is to contribute to research, analysing the influence of interpersonal relationships at work and how to manage them in a positive way. Firstly, the systematic review intends to reveal a positive relationship between multiple group membership and satisfaction, well-being and self-esteem. Also, the objective is to show the differences in these variables between University population and General population. This is important to be able to develop both general and specific plans of

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

action for the abovementioned populations. They must include the variables outlined and the relationship between them. Secondly, the study of multiple group membership in a sample of nurses aims to elucidate the relationship established between multiple group membership, work engagement, job satisfaction and job stress, and its application in healthcare settings that deal with challenges continuously and achieve healthier work environments. Finally, it seeks to confirm the structure of the positive relationship management scale and its validity and reliability in a Spanish sample in order to have an evaluation system that allows us to establish a starting point and develop positive relationship management in organisational settings.

Finally, this thesis aims to contribute to both the academic and applied fields. With respect to academics, it seeks to continue increasing the theoretical body of the study of these variables, as well as to promote future research and its practical application. With regard to the applied sphere, this thesis aims to make a relevant contribution to Human Resources personnel, applied psychologists, managers, counsellors and other professionals, allowing them developing their intervention programs to promote interpersonal relationships, with the objective of improving satisfaction and reduction of stress, ensuring the achievement of organisational objectives.

STRUCTURE OF THIS THESIS

This thesis is comprised of this introduction in Spanish and in English languages, three chapters, a general discussion in Spanish and in English languages, a section of bibliographical references and annexes. Following the introduction, the three independent empirical studies that have been performed for this thesis are exposed in the following three chapters. The first is a systematic review that focuses on analysing the previous published studies related to multiple group membership. The second study analyses the relationship that multiple group membership has with variables such as work engagement, job satisfaction and job stress in a sample of 180 nurses. The third study is focused on the validation of the positive relationship management scale into Spanish language and the assessment of its psychometric properties in a sample of 348 workers.

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

The sixth chapter summarises the main conclusions of each of the independent empirical studies and the main contributions of this thesis, which are presented in order to synthesise the most relevant psychosocial aspects that are related to interpersonal relationships. To conclude, the overall limitations of the thesis and of each study in particular, are discussed, proposing new lines of research, while making suggestions for interventions to improve the promotion of interpersonal relationships in organisations. Finally, in the references section, the references of the entire thesis are unified, including the references of the three studies, the ones of the introduction and those of the general conclusions. The appendix contains the instruments of measurement used in each of the three chapters that encompass the empirical studies and the publication of one of the studies.

CAPÍTULO 2: INTRODUCTION

CAPÍTULO 3.

**RELEVANCIA DE LA MULTIPLE GROUP MEMBERSHIP (MGM) EN EL
BIENESTAR EN POBLACIÓN UNIVERSITARIA Y POBLACIÓN
GENERAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.**

Relevancia de la Multiple Group Membership (MGM) en el bienestar en población universitaria y población general: una revisión sistemática

Resumen

Antecedentes: La pertenencia grupal múltiple (MGM) es el sentimiento de formar parte de diferentes grupos y su mantenimiento a lo largo del tiempo. Estas identidades sociales forman una “cura social” que promueve el afrontamiento, ajuste y bienestar de las personas. Esta pertenencia grupal múltiple produce beneficios a diferentes niveles especialmente en el bienestar psicológico, satisfacción vital y autoestima. **Objetivos:** El presente estudio pretende realizar una revisión sistemática en torno a la pertenencia grupal múltiple, así como analizar su influencia sobre variables como el bienestar, la satisfacción y la autoestima diferenciando entre población general y universitaria. **Fuentes de datos y elección de estudios:** se ha usado el buscador de la biblioteca de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y en las bases de datos: PsycInfo, Pubsych, Psyarticles y Psychology & Behavioural Sciences. Los artículos seleccionados han sido 24 que tratan como variable de estudio la pertenencia grupal múltiple. **Resultados y conclusiones:** Se confirma la relación positiva entre la pertenencia grupal múltiple con bienestar, satisfacción y autoestima. En universitarios, los estudios se focalizan en analizar la transición estresante que supone este periodo y los de población general analizan aspectos más enfocados a este segmento de la población. **Limitaciones y aplicación práctica:** La mayoría son estudios transversales y mayoritariamente de población general. Se propone desarrollar intervenciones dirigidas a mejorar la pertenencia grupal múltiple tanto en población universitaria como general y dedicar especial atención a las transiciones vitales estresantes.

Palabras clave: Revisión sistemática; Pertenencia grupal múltiple; Teoría de la Cura Social, Bienestar; Autoestima; Satisfacción.

Relevance of the multiple group membership for both university and general population well-being: a systematic review.

Abstract

Background: Multiple Group Membership (MGM) is the sentiment of belonging to social groups and its lifetime preservation. These social identities generate a social cure that promotes people's identity, health and well-being. The MGM provide benefits at different levels especially in the psychological well-being, life satisfaction and self-esteem. **Objectives:** The present study systematically reviews the influence of MGM on the psychological well-being, life satisfaction and self-esteem for both the University and general population. **Methods:** The electronic library of the Universidad Nacional de Educación a Distancia and the PsycInfo, Pubsych, Psyarticles y Psychology & Behavioural Sciences data bases were searched. **Results:** Twenty-four studies that used the variable MGM were found. **Conclusions:** The positive relationship between MGM with psychological well-being, life satisfaction and self-esteem is confirmed. **Limitations:** Most of the studies are transversal and focus on the general population. The development of interventions addressed to improve the MGM on both University and general population, and the increase on the emphasis on the stressful life transitions, are warranted.

Keywords: Systematic Review; Multiple Group Membership; Social Cure Theory; Well-being; Self-esteem; Satisfaction.

Introducción

La Teoría de la Cura Social y La Pertenencia Grupal Múltiple (MGM)

Comprender a las personas a nivel de pensamientos, creencias y acciones requiere conocer cómo se categorizan a sí mismos en relación a los otros, esta es la premisa de la que parte el enfoque de Teoría de la Identidad Social, (Tajfel y Turner 1979). Jetten, Haslam y Haslam (2012) afirman que las identidades sociales forman una “cura social” que promueve el afrontamiento, ajuste y bienestar de las personas que sufren enfermedades, traumas, lesiones y diferentes estresores. Se podría pensar que pertenecer a muchos grupos supone un factor estresante y una fuente de conflictos, pero la clave no está en el número de grupos, sino en la identificación con ellos de forma que se faciliten procesos ofreciendo esa “cura social” (Jetten, Haslam, Haslam y Branscombe, 2009). Sin embargo, si esa identidad social es negativa, puede perjudicar a la salud y al bienestar (Jetten et al., 2017).

La Pertenencia Grupal Múltiple (Multiple Group Membership- MGM) es el sentimiento de formar parte de diferentes grupos y su mantenimiento a lo largo del tiempo. Antes de que Jetten et al. (2012) introdujeran este concepto dentro de la teoría de la cura social, algunas investigaciones ya planteaban que cuantas más identidades sociales tiene el individuo con una definición inclusiva de “ingroup”, menos distinciones se hacen entre “ingroup-outgroup” (Roccas, 2002) y se reduce el sesgo intergrupalo (Cris, 2001). En ese momento, se consideraba que el concepto de Pertenencia Grupal Múltiple superaba el paradigma tradicional de dos grupos (Urada, 2007). Además, este concepto fue aplicado en conceptos raciales y de orientación sexual (Ragins, 2003).

En general, las personas subestiman la importancia del ámbito social en la salud, a pesar de haber demostrado tener un gran peso (Haslam et al., 2018a). A nivel biológico existe evidencia experimental que muestra que ser parte de un grupo cuando hay un sentido de identidad social compartida, amortigua el estrés neuroendocrino (Häuser, Kattenstroth, van Dick y Mojzisch, 2012) y, a nivel más genérico, se ha visto que pertenecer a muchos grupos (casa, trabajo, gimnasio, etc...) nos hace más saludables y resilientes (Jetten et al., 2009). Los pacientes afirman que el aislamiento tiene efectos negativos en la salud y, por el contrario, la pertenencia a grupos tiene

CAPÍTULO 3

beneficios. Además, afirman que es la calidad de esas relaciones sociales lo que mejora el bienestar (Kellezi, 2019)

Bienestar psicológico y satisfacción con la vida

Históricamente, la psicología ha centrado sus estudios en la salud mental entendida como ausencia de enfermedad (Ryff y Singer, 1996). Es con el surgir de la psicología positiva cuando el enfoque cambia a la búsqueda del bienestar.

El bienestar tiene dos perspectivas, una hedonista que se define por el afecto positivo y la ausencia de afecto negativo y se basa en conceptos básicos como placer, satisfacción con la vida y emociones positivas. (Vázquez, Hervás, Rahona y Gómez, 2009). Por tanto, la satisfacción con la vida es la faceta subjetiva del bienestar (Wakefield et al., 2017). La otra perspectiva es la eudaimónica (Wakefield et al (2017) la catalogan como emocional) que se describe con conceptos como virtudes y crecimiento psicológico (Vázquez et al., 2009). La satisfacción con la vida es habitualmente usada para evaluar el bienestar, porque permite a la persona decidir qué criterios incluir (Wakefield et al., 2017). Se asume desde una perspectiva u otra que el bienestar juega un papel en la prevención y recuperación de enfermedades. La relación entre bienestar y salud no se centra en un solo enfoque, sino que pueden darse varios y por diferentes caminos (Vázquez et al., 2009).

La identidad social proporciona a los individuos un propósito, un significado y le otorga un sentimiento de pertenencia. Hay evidencia de que el número de grupos del que una persona es miembro es un predictor de autoestima, resiliencia y salud mental, (Steffens, Cruwys, Haslam, Jetten y Haslam, 2016). Por tanto, como afirman Haslam et al. (2008) la pertenencia a múltiples grupos se asocia con el mantenimiento del bienestar. Se ha demostrado que las personas que pertenecen a más grupos sociales tienen mejor bienestar psicológico que aquellas con menos pertenencias como miembros de grupos sociales (Chang, Jetten, Cruwys y Praherso, 2016).

Presente estudio

La pertenencia grupal múltiple ha sido estudiada en diferentes ámbitos que incluyen población clínica. Así, se han llevado a cabo estudios con pacientes que han sufrido accidentes cerebrovasculares (ACV) y mostraron que tras el ACV la relación

CAPÍTULO 3

entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción vital está mediada por el mantenimiento de la pertenencia grupal (Haslam et al., 2008). Por otro lado, Bule y Frings (2016) observaron que la disminución de la pertenencia grupal múltiple se relaciona con más emociones negativas tras una operación de estoma. Y también se ha estudiado con problemas de adicciones y los beneficios de las comunidades terapéuticas. Así, Best et al. (2016) manifestaron la importancia del papel que desempeñan las comunidades terapéuticas en la facilitación del cambio de identidad y en la promoción de recuperación sostenible y Haslam et al. (2019) concluyeron acerca del papel protector de las pertenencias grupales en la construcción de una identificación temprana con la comunidad terapéutica y el apoyo al bienestar en un periodo crítico de transición al tratamiento. Teniendo en cuenta estos estudios previos y el contexto explicado anteriormente, se pone de manifiesto la importancia de la pertenencia grupal múltiple en el bienestar. Debido a esto, se consideran variables claves a considerar en esta revisión sistemática.

Previamente a este estudio, las revisiones sistemáticas y metaanálisis realizados desde el enfoque de la pertenencia grupal múltiple, están focalizadas en diferentes ámbitos. La primera de ellas se centra en los síntomas clínicos sobre los que puede influir, concluyendo que la identificación social es clave en el desarrollo de la depresión (Cruwys, Haslam, Dingle, Haslam y Jetten, 2014). La segunda, se centra en las diferencias entre la población occidental y la asiática afirmando que la pertenencia grupal múltiple tiene menos efectos sobre el bienestar en poblaciones de Asia (Chang et al., 2016). Y la última, analiza la salud de las organizaciones obteniendo una relación fuerte entre la identificación social y el bienestar y la salud psicológica (Steffens et al., 2017).

Por tanto, hay una necesidad de observar en conjunto las variables con poblaciones en las que previamente no se ha focalizado. Por lo que los objetivos de esta revisión sistemática son a) examinar la bibliografía publicada en torno a la pertenencia grupal múltiple b) poner en relieve la relación de este apoyo social con otras variables como el bienestar, la satisfacción y la autoestima c) esclarecer las conclusiones a las que llegan los diferentes estudios diferenciando entre universitarios y población general, d) aportar fundamentos al cuerpo teórico ya publicado y que aplicaciones prácticas futuras otorguen valor a la pertenencia grupal múltiple en los distintos sectores de la población.

Método

2.1. Protocolo

Se siguen los estándares de la guía Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Moher, Liberati, Tetzlaff y Altman, 2009) que es una checklist (ver tabla 1) que evalúan pormenorizadamente los temas principales de un estudio (título, resumen, introducción, método, resultado, discusión y financiación). Permite detallar el proceso de elaboración de la revisión sistemática. Esto proporciona un procedimiento estandarizado para asegurarse que la revisión sistemática se está llevando a cabo de manera exhaustiva. Incluye además un diagrama de flujo en el que se visualiza el procedimiento de búsqueda y aceptación de los papers que forman parte de la revisión (ver figura 1).

2.2. Criterios de selección

La búsqueda bibliográfica de la revisión sistemática tuvo como objetivo identificar todos los artículos publicados que evalúan la pertenencia grupal múltiple. Se incluyeron todos los que se centraban en personas universitarias o población general. La búsqueda se limitó a artículos escritos en español o en inglés, publicados entre el año 2000 y el momento en que se realizó la búsqueda (31 de marzo del 2020). Además, se seleccionaron solamente artículos que estuvieran disponibles en línea. No se aplicaron

otras restricciones de búsqueda para asegurar el mayor número de visitas, dado que el tema de estudio ha recibido hasta la fecha muy poca atención por parte de los investigadores.

2.3. Fuentes de datos

Se ha usado el buscador de la biblioteca de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y en las siguientes bases de datos: PsycInfo, Pubsych, Psyarticles y Psychology and Behavioural Sciences. La búsqueda se realizó en junio del 2019 y luego se volvió a realizar la búsqueda ampliando las fechas de inclusión en abril del 2020.

CAPÍTULO 3

Además, se revisaron la sección de referencias de los artículos incluidos para averiguar si hay algún otro artículo relevante que no haya sido identificado previamente, aunque no se detectó ningún artículo por este método.

2.4. Búsqueda

Los términos utilizados fueron “Multiple Group Membership” en búsqueda de palabras exactas. Los años de inclusión han sido de enero del 2000 al 30 de marzo del 2020. Solo se incluyen artículos disponibles en línea y en inglés o en español como idioma.

2.5. Selección de estudios

En primer lugar, se eliminaron los registros duplicados. Durante una fase inicial, todos los artículos se evaluaron sobre la base del título o el resumen para comprobar que el concepto de pertenencia grupal múltiple estaba siendo medido, si no era así, la publicación se eliminaba de la revisión. Si la información del título y el resumen eran insuficientes para determinar la elegibilidad del artículo, se evaluaba el texto completo. Finalmente se seleccionaron todos los artículos que cumplieron los criterios de inclusión siguientes:

- 1) Debe ser un artículo académico.
- 2) Que el texto completo estuviera disponible en línea.

Debe estar redactado en español o inglés.

- 3) Diseños de estudio admisibles: cualitativo, correlacional y cuasiexperimental.
- 4) Constructo en investigación: el artículo debe evaluar la pertenencia grupal múltiple.
- 5) Rango de tiempo: del 2000 a 2020. Posteriormente se retiraron todos los artículos entre 2000 y 2008 debido a que el concepto de pertenencia grupal múltiple fue establecido en 2008.
- 6) Población universitaria o población general incluidos jubilados: se retiran todos los artículos que no incluyan esta población.

CAPÍTULO 3

Además del incumplimiento de los criterios de inclusión anteriores, los criterios de exclusión fueron: artículos publicados en formato de comunicación de congresos, libros, tesis, reseñas, disertaciones o artículos publicados en revistas de divulgación científica.

2.6. Proceso de colección de datos

Inicialmente se obtuvieron 134 resultados en el buscador de la biblioteca de la UNED, 192 en PsycInfo, 5 en Pubsych, 44 en Psyarticles y 143 en Psychology & Behavioural Sciences. Lo que hacen un total de 518 artículos identificados. Posteriormente, se añadieron 25 artículos de otras fuentes debido a que se contactó con determinados autores que estudiaron este constructo. Además, se amplían las fechas de búsqueda. En una primera búsqueda se realiza hasta el 30 de junio del 2019 y finalmente se incluyen hasta el 31 de marzo del 2020. De los 543 registros, tras eliminar los repetidos y los que no forman parte de los criterios de inclusión, se reduce a 24 manuscritos.

2.7. Lista de datos

Para analizar los diferentes artículos se seleccionan códigos generales como son (Ver tabla 2 y 3):

- a) Autores
- b) Género del primer autor
- c) Año de publicación
- d) Revista.

Además, siguiendo las recomendaciones de Rubio-Aparicio, Sánchez-Meca, Marín-Martínez y López-López (2018) se seleccionan tres tipos de características en los estudios. En primer lugar, características sustantivas que son las relacionadas con el objeto de estudio y se materializan en:

- a) Total de participantes.
- b) Número de participantes según el género.
- c) Edad media de los participantes.
- d) Sector de la población.

CAPÍTULO 3

En segundo lugar, las variables metodológicas se refieren al tipo de diseño y para esta revisión sistemática se ha elegido:

- a) Número de estudios.
- b) Tipo de estudio.
- c) Instrumentos utilizados.
- d) Por último, las variables extrínsecas, son aquellas que no tienen que ver con el objeto de estudio pero que, a veces, se asocian a los resultados, y en este caso se destaca:
- e) País donde se realizó el estudio.
- f) Para finalizar se indica brevemente:
- g) Conclusiones a las que han llegado los estudios.

2.8. Riesgo del sesgo en los estudios individuales

Debido a que el tema se ha estudiado muy poco hasta la fecha y el número de estudios disponibles es limitado, no se ha realizado una evaluación del riesgo de sesgo de los estudios incluidos en la revisión.

2.9. Resumen de los resultados.

La metodología elegida para realizar la síntesis de los estudios es cualitativa. Esto es debido a que la pertenencia grupal múltiple es un término que aún no está tan desarrollado como otros aspectos relacionados con la relaciones interpersonales y el apoyo social, por lo que los estudios que se centran en esta variable son extremadamente variados, con diferencias sustanciales entre ellos. Por tanto, no es posible ni adecuado realizar comparaciones válidas entre los estudios debido a que las definiciones y los instrumentos utilizados varían considerablemente, por lo que hay dificultades para realizar una síntesis cuantitativa de los datos.

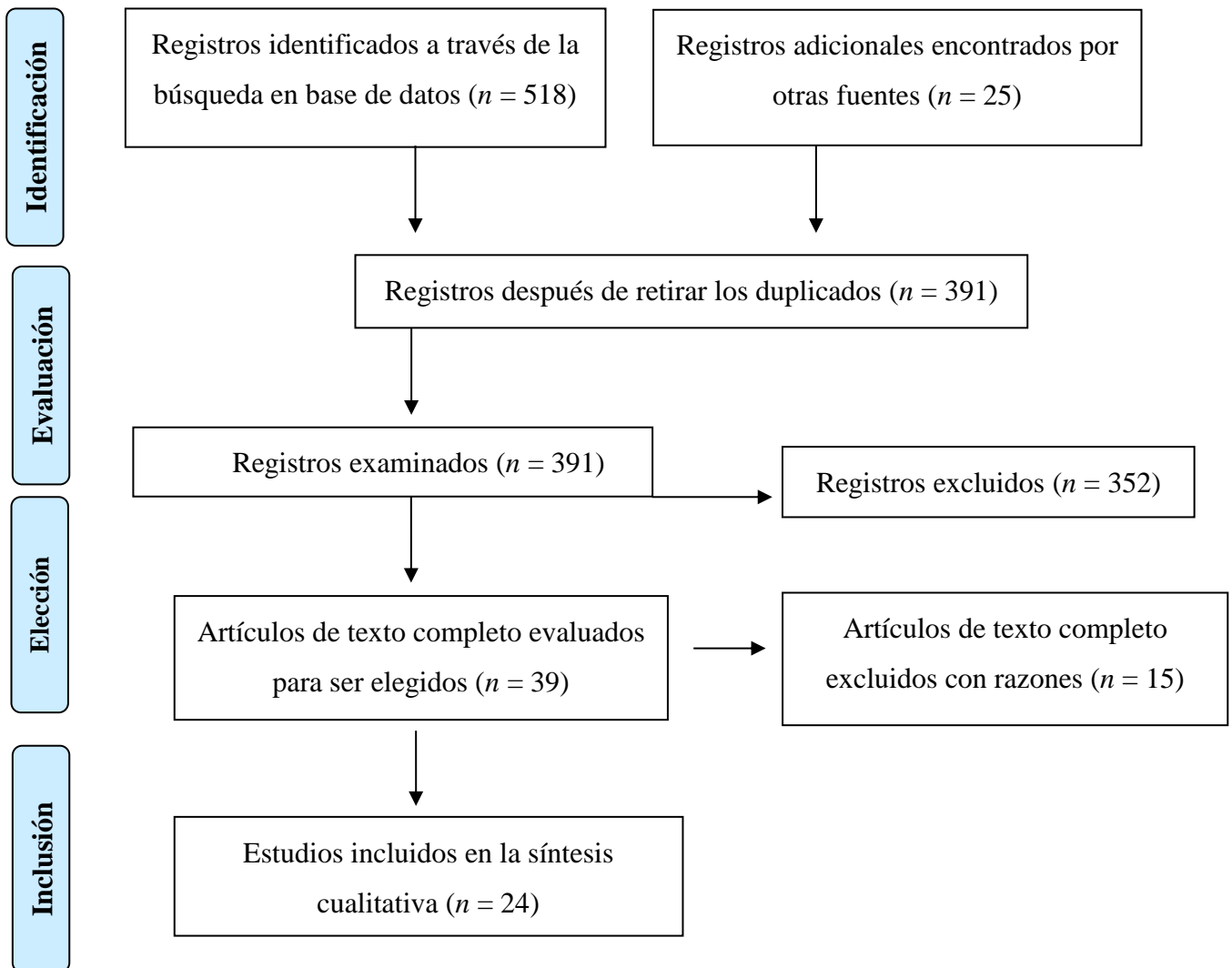


Figura 1. Diagrama de Flujo PRISMA (Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group, 2009).

CAPÍTULO 3

Tabla 1

Checklist de PRISMA (Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group, 2009)

Sección	#	Ítem	Página
TÍTULO			
Título	1	Identificar el trabajo como revisión sistemática, metaanálisis o ambos	12
RESUMEN			
Resumen estructurado	2	Proporcionar un resumen estructurado incluyendo antecedentes, objetivos, Fuente de datos y elección de estudios, resultados y conclusiones y limitaciones y aplicación práctica.	12
INTRODUCCIÓN			
Razones	3	Describir las razones para la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.	14-17
Objetivos	4	Proporcionar una explicación explícita de las cuestiones con referencia a los participantes, intervenciones, comparaciones, resultados y diseño del estudio	14-17
MÉTODO			
Registro y protocolo	5	Indicar si existe protocolo de revisión y su acceso y si es posible indicar la información de registro con el número de registro.	17-18
Criterios de elección	6	Especificar las características de los estudios elegidos usando criterios de elección y dando razonamientos.	18
Fuentes de información	7	Describir todas las fuentes de información en la búsqueda y fecha la última búsqueda.	19
Búsqueda	8	Presentar todas las fuentes electrónicas de al menos una base de datos, incluyendo los límites usados para poder ser replicado.	19
Selección de estudios	9	Establecer el proceso de selección de los estudios	19
Proceso de colección de	10	Describir el método de extracción de datos de los estudios y cualquier proceso de obtención y confirmación de datos de los investigadores.	20

CAPÍTULO 3

datos			
Ítems de datos	11	Listar y definir todas las variables y cualquier supuesto y simplificación realizada.	20
Riesgo del sesgo en estudios individuales	12	Describir los métodos usados para evaluar el riesgo del sesgo de los estudios individuales	21
Resumen de medidas	13	Establecer un resumen de las medidas principales (ej. Diferencia de medias)	21 - 22
RESULTADOS			
Selección de estudios	14	Dar los números de los estudios evaluados, elegidos e incluidos en la revisión con razones de exclusión.	28
Características de estudio	15	Para cada estudio, presentar las características de los datos extraídos y proporcionar las citas.	29
Resultados de estudios individuales	16	Para todos los resultados considerados, presentar para cada estudio un resumen de datos de cada intervención	33
DISCUSSION			
Resumen de evidencia	17	Resumir los principales descubrimientos, considerando la relevancia de los grupos clave.	42
Limitaciones	18	Discutir las limitaciones del estudio	43-44
Conclusiones	19	Proporcionar una interpretación general de los resultados, y la implicación para investigación futura.	44

CAPÍTULO 3

Tabla 2

Códigos de registro para población general (PART. = Participantes, H= Hombre, M = Mujer, NI= No indica MGM= Pertenencia grupal múltiple, BIEN= Bienestar, SAT = Satisfacción, AUT = Autoestima, AC = Acción Colectiva, SWL = Satisfacción con la vida)

AUTORES NOMBRE	ANO	REVISTA	PART.	H	M	NI	EDAD MEDIA	PAIS	ESTUDIO Nº TIPO	INSTRUMENTOS MGM BIEN SAT AUT	CONCLUSIONES
Besta, T., Jurek, P., Iwanowska, M., and Szostakowski, D.	2019	Computers in Human Behavior	181	108	73	-	25,3	Online	1 Transversal	EXITS - - -	Creencia eficacia grupal media MGM-tendencia AC y tiene efecto positivo en la tendencia AC.
Butz, S., Kieslich, J. and Bless, H.	2017	European Journal of Social Psychology	2319	1192	1127	-	49,73	Alemania	Transversal	Social group membership en ALLBUS - Ítem de ALLBUS -	No efecto indirecto significativo en conservadurismo sobre SWL a través de la pertenencia grupal. No papel mediador directo de la MGM sobre la relación entre conservadurismo y SWL.
Smeekes, A., Verkuyten, M., Celebi, E., and Acartürk, C., Onkun, S.	2017	Soc Psychiatry Epidemiology	361	202	152	7	32,5	Siria	1 Transversal	EXITS - SWLS -	MGM antes migración más probabilidad de conservar MGM después de migración (continuidad de identidad social), lo que predijo mayor SWL.
Wakefield, J.R.H., Sani, F., Madhok, V., Norbury, M., Dugard, P., Gabbanelli, C., Arneto, M., Beconcini, G., Botindari, L., Grifoni, F., Paoli, P., and Poggesi, F.	2017	J Happiness Stud	3829	1642	2184	3	55,1	Escocia e Italia	1 Transversal	Enumerar grupos - SWLS -	Importante papel de la identificación de grupo en la predicción de la SWL después de controlar género, edad, estado ocupacional, nacionalidad y número de contactos grupales. La nacionalidad (Italia vs. Escocia) fue moderador marginal en la relación entre la identificación familiar y SWL (más fuerte en italianos)
Peña, M., Ramos, M.M., Topa, G.,	2019	Current Psychology	180	0	0	180	43,33	España	1 transversal	EXITS - satisfacción laboral (BIAJS) -	Papel mediador del engagement y la MGM en la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. La MGM aumenta la satisfacción laboral y da recursos personales para enfrentarse a eventos laborales estresantes
Sønderlund AL., Morton TA and Ryan MK	2017	Frontiers in Psychology	104	17	86	1	20-30	19 Nacionalidades	2 Transversal	Enumerar grupos Índice de bienestar general (GWBI) - -	Relación positiva entre MGM y bienestar para las personas con un alto índice de complejidad de la identidad social. Efecto mediado por la expresión de identidad percibida y el acceso al apoyo social. La MGM contribuye indirectamente al bienestar a través de la expresión de identidad percibida y el apoyo social, así como la compatibilidad de identidad y la inclusión social percibida.

CAPÍTULO 3

Ysseldyka, R., Haslam, S.A. and Haslam, C.	Mujer	2013	Aging & Mental Health	42	17	25	-	86,31	Canada	Transversal	2	longitudinal	EXITS	No depresión	-	-	La identificación religiosa se asoció con menos síntomas depresivos, y la MGM medió esa relación. Mantener MGM a lo largo del tiempo mediaba parcialmente la relación entre la pertenencia del grupo religioso y la salud física.
				7021	3220	3801	-	70,99	Reino Unido	Reino Unido							
Jetten, J., Haslam, C., Pugliese, C., Tonks, J., and Haslam, S.A.	Mujer	2010	Journal of clinical and experimental neuropsychology	17	9	8	-	81,18	Reino Unido	Transversal	3	Transversal	EXITS	-	QOL-AD de Logsdon	-	El aumento de los niveles de atención debido a la pérdida de memoria autobiográfica se asoció con menor capacidad cognitiva reducida, menor MGM y mayor pérdida de la fuerza de la identidad personal. La fortaleza de la identidad personal medió el efecto de la MGM sobre el bienestar. Las identidades múltiples informan de la fortaleza de la identidad personal y ésta protege a las personas de los efectos negativos de la pérdida de memoria en bienestar. El bienestar se predice mejor por la capacidad de las personas para (re) construir identidad (capacidad intacta en demencia severa)
				15	6	9	-	85,39	Reino Unido	Reino Unido							
Wagoner, J.A., Belavadi, S., y Jung, J	Hombre	2017	Self and Identity	324	181	143	-	30,91	EEUU	Transversal	3	Transversal	EXITS	-	-	Autoestima colectiva de Luhtanen	Incertidumbre de identidad y pertenencia relacionadas negativamente con la identificación de grupo. La auto incertidumbre fortalece la identificación grupal dependiendo del tipo de incertidumbre
				299	164	135	-	31,92	EEUU	EEUU							
				295	101	194	-	34,28	EEUU	Transversal							

Tabla 3

Códigos de registro para población universitaria (PART. = Participantes, H= Hombre, M = Mujer, NI= No indica MGM= Pertenencia grupal múltiple, BIEN= Bienestar, SAT = Satisfacción, AUT= Autoestima, SIM= Social Identity Mapping, SWL= Satisfacción con la vida)

AUTORES	GÉNERO 1º	AÑO	REVISTA	PAR T.	H	M	NI	EDAD MEDIA	PAIS	ESTUDIO Nº	TIPO	INSTRUMENTOS			CONCLUSIONES	
NOMBRE												MGM	BIEN	SAT	AUT	
Cruwys, T., Greenaway, K.H., Haslam, S.A.	Mujer	2015	Australian Psychologist	141	25	116	-	23,93	Australia	1	Longitudinal	EXITS	Satisfacción + autoestima	SWLS	Un ítem de Rosenberg	El control percibido sobre los resultados académicos y tener MGM (obtener apoyo social) factores más importantes para proteger la salud mental de los estudiantes
Haslam, C., Cruwys, T., Haslam, S.A., Dingle, G., Chang, MX-L. H	Mujer	2016	Journal of Affective Disorders	255	80	175	-	20,58	Australia	1	Longitudinal	EXITS	Satisfacción + autoestima	SWLS	Un ítem de Rosenberg	El programa G4H mostró mejoras en salud, bienestar y conexión social., A más identificación en grupo (G4H y MGM) mejora depresión, ansiedad, estrés, soledad y SWL.
Iyer, A., Jetten, J., Tsivrikos, D.,	Mujer	2009	British Journal of Social	55	11	44	-	19,16	Reino Unido	2	Longitudinal	EXITS	Afecto positivo +	SWLS	Un ítem de Rosenberg	Las transiciones vitales tienen implicaciones negativas en el bienestar. La identificación media la relación entre MGM y

CAPÍTULO 3

Postmes, T., and Haslam, S.A.		Psychology	51	9	42	-	19,2	Reino Unido	-	Longitudinal		No depresión				bienestar y entre incompatibilidad perceptiva de las identidades y bienestar. La MGM y la compatibilidad percibida de las identidades predicen la identificación del grupo incluso después de separar los efectos predictivos del apoyo interpersonal y la incertidumbre.
Chang MX-L, Jetten J, Cruwys T, Haslam C and Praherso N	Mujer	Frontiers in Psychology	180	54	124	2	22	Australia		Transversal						Relación entre MGM y el bienestar psicológico con una variación intercultural en esta asociación. Los beneficios para el bienestar de la MGM determinados por la cantidad de apoyo que se deriva de la MGM y la facilidad para aprovechar estos recursos. La cultura asiática prescribe no recurrir a este apoyo a la ligera y por ello, los asiáticos no se benefician totalmente de los recursos de la MGM
			137	45	92	-	21,4	Australia	3	Transversal	EXITS	Felicidad +	SWLS	-		
			105	43	62	-	21,4	Singapour		Transversal		No depresión				
Kyprianides,A., Easterbrook, M.J. Brown, R.	Mujer	Journal of Experimental Social Psychology	120	40	80	-	23,48	Reino Unido (NI)	3	Transversal	EXITS	Satisfacción				Las relaciones de preparación a MGM satisfacían las necesidades psicológicas y el bienestar restaurado y mejorado. En mayor medida si se reflexiona sobre la identidad del grupo.
			317	132	185	-	26,72	Online	-	Transversal			SWLS	Un ítem de Rosenberg		
			183	72	111	-	27,51	Online	-	Transversal						
Praherso, N.F., Tear, M.J., and Cruwys, T.	Mujer	Psychiatry Research	165	91	74	-	45	Diferentes países	2	Transversal		Satisfacción +	SWLS	-		Experimentar una pérdida de identidades sociales por estrés, reduce el bienestar posterior. Eventos estresantes de la vida son transiciones de identidad. Es más probable que tales eventos se perciban como estresantes y comprometan el bienestar cuando conllevan la pérdida de identidad.
			79	25	54	-	21,97	Diferentes países	-	Longitudinal	EXITS	No depresión				
Cruwys, T., Steffens, N.K., Haslam, A., Haslam, C., Jetten, J., and Dingle, G.A.,	Mujer	British Journal of Social Psychology	201	58	143	-	19,56			Longitudinal						MGM predictor del bienestar. El apoyo dentro del grupo es beneficioso para el bienestar. MGM predice cambios en la autoestima a lo largo del tiempo. El componente más protector del bienestar es el número de grupos positivos (que forma parte del constructo SIM) y este componente se asocia a mayores puntuaciones en SWL y autoestima.
			132	42	90	-	22,54	Australia (NI)	3	Transversal	EXITS	-	SWLS	Un ítem de Rosenberg		
			69	26	43	-	19,9			Longitudinal						
Jones, J.M., and Jetten, J	Mujer	Social Psychological and Personality Science	12	10	2	-	30	Reino Unido		Transversal						MGM se asocia con una recuperación de la frecuencia cardiaca más rápida. Mayor número de pertenencias grupales, mayor resistencia en una tarea de presión en frío. MGM como recurso psicológico para obtener fuerza cuando se enfrentan a desafíos.
			56	22	34	-	23,25	Australia	2	Transversal	EXITS	-	-	-		
			208	52	156	-	19,53	Australia		Transversal						
Steffens, N.K., Gocłowska, M.A., Cruwys, T., and Galinsky, A.D.	Hombre	Personality and Social Psychology Bulletin	131	42	89	-	22,49	No indica	3	Transversal	EXITS	-	-	-		Personas con múltiples identidades sociales tienen mayor productividad creativa y generan más ideas originales. La flexibilidad (pero no la persistencia) median la relación entre MGM y creatividad.
			480	254	226	-	34,61	Online		Transversal						

Resultados

Selección de artículos

De los 543 registros obtenidos en las diferentes bases de datos, 152 están repetidos por lo que son 391 artículos los disponibles para cribar. De ellos, se decide retirar todos los anteriores al año 2008 ($n = 94$), para focalizarnos en el concepto de Multiple Group Membership (Haslam et al., 2008), como variable que posteriormente formó parte de la Teoría de la Cura Social. Finalmente quedan 297 artículos de los cuales, 32, entre 2009 y 2010, se eliminan porque no utilizan el término clave, y otros 226 debido a que el concepto de Multiple Group Membership, a pesar de ya estar presente la teoría de la cura social, no son expuestos con esa intención. Las razones para excluir estos últimos 258 artículos son las siguientes:

- El término solo se menciona en bibliografía (en 44).
- El término se menciona en la introducción o en la discusión, pero como explicación, no como variable a estudiar en el manuscrito (en 41).
- No está el término Multiple Group Membership, sino que habla de pertenencia a grupos de manera general, no como término único. (en 173).

Los estudios que se incluyen, por tanto, son los que utilizan el concepto de Multiple Group Membership como variable criterio en el método. Finalmente, se elimina uno que es una revisión sistemática y otro que no evalúa pertenencia grupal múltiple, sino pertenencia a un país y no son criterios de inclusión. Esta revisión sistemática se ha focalizado en población universitaria y general por lo que se eliminan 13 artículos que no cumplen con este criterio de inclusión, así se eliminan cinco artículos por ser población clínica, tres por ser población infantil, tres por referirse a personas sin hogar y uno sobre personas privadas de libertad. Por lo que el número final de artículos incluidos son 24, de los cuales quince se realizan con población general y nueve con universitarios (ver figura 1)

3.2. Características del estudio

Analizando los códigos generales y las características sustantivas de los artículos de forma conjunta, es interesante destacar que en la mayoría, la primera autora de cada manuscrito son mujeres. Además, a pesar de que los estudios se van ampliando a otras

CAPÍTULO 3

partes del mundo, destacan Reino Unido y Australia como los países en los que más se han realizado estudios sobre la pertenencia grupal múltiple. También, mayoritariamente los estudios son transversales y participan más mujeres (en total 39.421 personas de las que un 53.38% son mujeres). Por último, los años que más publicaciones ha habido de este tema es en 2016 con cinco publicaciones y 2017 con seis.

Características de los manuscritos en población universitaria

Los manuscritos aceptados para esta revisión sistemática cuya población son universitarios son nueve. En total son 21 estudios ya que tres papers incluyen dos estudios, tres tienen tres y otro cuatro. En cinco de los papers, los resultados obtenidos en universitarios se comparan con resultados de población general.

Ocho manuscritos están escritos por una mujer como autora principal y uno por un hombre. Con respecto a la publicación, cada uno lo hace en una revista diferente excepto dos que lo hacen en British Journal of Social Psychology (Cruwys et al.; 2016; Iyer, Jetten, Tsivrikos, Postmes y Haslam, 2009) sobre el año, cuatro se publican en 2016 y los demás en 2009, 2011, 2015, 2017 y 2019.

Tres estudios son longitudinales, cuatro transversales (en uno de ellos añaden una pequeña revisión sistemática que no se ha tenido en consideración) y dos son mixto transversal-longitudinal. Los países en los que se han llevado a cabo son cinco en Australia (uno de ellos comparando con países asiáticos, uno comparado con online y otro no lo indica expresamente), uno de diferentes países, dos en Reino Unido (uno comparado con online y otro con Australia).

El total de participantes son 3077 con un 36.82% ($N = 1.133$) de hombres y 63.11% ($N = 1942$) de mujeres, en el estudio de Chang et al. (2016) hay dos personas que no indican el género (0,10%). En todos los estudios analizados de manera individual, la participación en total de las mujeres es mayor que la de los hombres. El estudio con más participantes es el de Steffens, Gocłowska, Cruwys, y Galinsky (2016) con una $n = 819$. La media de edad de los participantes es 24.21 años.

Características de los manuscritos en población general

Los artículos incluidos para población general son quince. En total son 23 estudios ya que dos manuscritos tienen dos estudios y tres tienen tres estudios. En seis

CAPÍTULO 3

de los manuscritos la población adulta tiene más de 65 años por lo que computan en el grupo de jubilados. De los quince manuscritos, siete están escritos por un hombre como autor principal y ocho por una mujer. Los manuscritos están publicados en trece revistas diferentes. Hay dos revistas que tienen doble publicación: *Frontiers in Psychology* (Steffens, Jetten, Haslam, Cruwys y Haslam, 2016) y Sønnerlund, Morton y Ryan, 2017) y *Social Science & Medicine* (Cruwys, et al., 2013 y Lam et al., 2018). El año de publicación con mayores estudios es 2017 con cinco estudios. En 2013, 2016, 2018 y 2019 se publican dos estudios cada año y en 2010 y 2011 uno en cada uno.

De todos los manuscritos, once son transversales, dos longitudinales y dos mixto longitudinal-transversal., De los 15 papers, cinco se llevan a cabo en Reino Unido (uno de ellos incluye Canadá), dos en Australia (uno de ellos compara con EEUU), dos en diferentes países, uno en Estados Unidos, uno online, uno Alemania, uno Siria, uno Escocia e Italia y uno España.

Los participantes totales han sido 36.344 con un 47.02% de hombres ($N = 17.089$) y un 52.46% de mujeres ($N = 19.062$), en tres estudios (Smeeke, Verkuyten, Celebi, Acartürk y Onkun, 2017; Sønnerlund et al., 2017) y Wakefield et al., 2017) hay trece personas (0.04%) que no indican género. Peña, Ramos y Topa (2019) indican un número total de participantes ($N = 180$), pero no el género de éstos. El estudio con más participantes es el de Lam et al. (2018) con una $n = 10513$. La media de edad de los participantes es 56.93 (en el estudio de Sønnerlund et al., 2017) se indica una franja de edades y no la media por lo que para este cálculo se hace una aproximación).

Instrumentos utilizados en población universitaria

Los instrumentos utilizados en cada estudio pueden verse en la tabla 2. En todos los estudios, la pertenencia grupal múltiple ha sido evaluada con el Exeter Identity Transition Scale (EXITS) de Haslam et al. (2008) que es una escala que la pertenencia a múltiples grupos antes y después de un evento estresante. Por lo que en función del estudio se utiliza la parte pre, la post o la escala completa. La escala se contesta sobre una escala de 7 puntos (1 = *Totalmente en desacuerdo*, 7 = *Totalmente de acuerdo*). La autoestima es medida en cinco estudios y en todos ellos ha sido valorada con un solo ítem de Rosenberg (Robins, Hendin y Trzesniewski, 2001) que ha mostrado su eficacia

CAPÍTULO 3

y se responde en una escala de 4 puntos (1 = *No es del todo cierto para mí*, 4 = *Muy cierto para mí*).

Los siete manuscritos que evalúan la satisfacción en la vida utilizan la escala Satisfaction with life scale (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) que son 5 ítems que se evalúan en una escala de 7 puntos (1 = *Totalmente en desacuerdo*, 7 = *Totalmente de acuerdo*). Por otro lado, seis estudios consideran la variable bienestar, pero interpretado de diferentes maneras, así, dos estudios lo consideran como la suma de la satisfacción y la autoestima, uno como afecto positivo y no-depresión, otro como felicidad y no-depresión, otro solo como satisfacción y otro como satisfacción y no-depresión

Instrumentos utilizados en población general

Los instrumentos utilizados en cada estudio pueden verse en la tabla 3. Para medir la pertenencia grupal múltiple 9 estudios utilizan en EXITS de Haslam et al. (2008) explicado anteriormente. Pero, en este sector de la población, los estudios utilizan otras escalas. Dos de ellos utilizan las preguntas sobre pertenencia social grupal del “English Longitudinal Study of Ageing (ELSA)” (Barnes, Blom, Cox, Lessof y Walker, 2006) que es un estudio que comienza con la Wave 1 en 2002-2003 siendo la Wave 5 en 2010-2011 (que es la usada en los estudios que se han incluido). Los participantes del ELSA tienen más de 50 años y residen en Inglaterra. Uno de los estudios utiliza también las preguntas sobre pertenencia social grupal pero en este caso de la “Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS)” (Zentralarchiv für empirische Sozialforschung, 2000), que es una colección de datos recogidos cada dos años desde 1980. La satisfacción se mide con un ítem de ALLBUS. La pregunta dirigida tanto en el ELSA como en ALLBUS para medir la pertenencia grupal múltiple se dirige a preguntar si la persona pertenece o no a unos grupos que se presentan en forma de lista. Siguiendo este procedimiento de identificaciones grupales, dos de los estudios evalúa esta variable pidiendo a los participantes que enumeren los grupos en los que participen y los puntúen. Otro estudio que se basa en set de datos es el basado en la “World Values Survey (WVS)” que es una de las bases de datos transnacional más grande que se llevó a cabo entre el 2010 y 2014 y, representa el 90% de la población mundial (más de 90.000 personas) de 60 países.

CAPÍTULO 3

Solo dos estudios evalúan la autoestima, uno de ellos con el ítem de Rosenberg (Robins et al., 2001), explicado anteriormente, y el otro con la escala de Luhtanen y Crocker (1992) que está formada por 16 ítems que valoran cuatro subcomponentes (estima de pertenencia, estima privada, estima pública y estima de identidad) y se puntúa en una escala de 9 puntos tipo Likert (1 = *Muy en desacuerdo* a 9 = *Muy de acuerdo*).

La satisfacción es medida por 9 estudios. Cinco de ellos la miden con el SWLS de Diener et al. (1985) explicado anteriormente. Otro utiliza un ítem del ALLBUS. Otro utiliza la medida “The Quality of Life-AD measure (QOL-AD)” de Logsdon, Gibbons, McCurry y Teri (1999) que está formada por doce ítems desarrollado para personas con Alzheimer se miden en una escala de respuesta de 4 puntos (1 = *Pobre*, 2 = *Justo*, 3 = *Bueno* y 4 = *Excelente*). Dos estudios no miden satisfacción con la vida, sino que uno mide satisfacción con la jubilación a través de la adaptación de la escala “Job Satisfaction Scale” de Spector (1997) que está formada por tres ítems. Y el otro, la satisfacción laboral evaluada con la adaptación al español de la escala “The Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS)” de Thompson y Phua (2012) que es una escala corta de 7 ítems, de los cuales tres son distractores, que se responden en una escala Likert de 5 puntos (1 = *Totalmente en desacuerdo* y 5 = *Totalmente de acuerdo*).

El bienestar se considera en un estudio como la suma de satisfacción, felicidad y autoestima. En otro como la unión de satisfacción y felicidad, en otro como satisfacción vital, en otro como la no depresión y en otro se evalúa a través del Índice de bienestar general (GWBI) de Hopton et al. (1995) que son cinco ítems con multirrespuesta.

Resultados obtenidos

Las medias obtenidas en las tres variables objetivo de esta revisión sistemática para población universitaria se pueden observar en la tabla 4 y para población general en la tabla 5. Los datos numéricos obtenidos en los resultados de los diferentes estudios están recogidos en la tabla 6.

CAPÍTULO 3

Tabla 4.

Medias y desviaciones típicas de las variables clave en población universitaria

	Pertenencia grupal múltiple	Satisfacción	Autoestima
Cruwys et al. (2015)	$M = 4.02; DT = 1.60$	$M = 26.40; DT = 6.24$ en T1 $M = 27.29; DT = 6.07$ en T2	$M = 3.24; DT = 1.12$ en T1 $M = 3.41; DT = 1.11$ en T2
Chang et al. (2016)	$M = 5.14; DT = 1.07$	$M = 4.57; DT = 1.12$	-
Iyer et al. (2009)	$M = 5.11; DT = 1.69$	$M = 5.18; DT = 1.33$	$M = 4.42; DT = 1.50$
Haslam et al. (2016).	$M = 2.39; DT = 1.02$ en T1 $M = 3.31; DT = 1.01$ en T2	$M = 3.94; DT = 1.27$ en T1 $M = 4.39; DT = 1.37$ en T2	$M = 2.17; DT = 0.93$ en T1 $M = 2.35; DT = 0.94$ en T2
Kyprianides et al. (2019)	-	$M = 4.65; DT = 1.56$	$M = 3.60; DT = 0.94$
Praharso et al. (2017)	$M = 2.63; DT = 1.73$ en T1 $M = 2.23; DT = 1.58$ en T2	$M = 5.08; DT = 1.17$ en T1 $M = 4.88; DT = 1.17$ en T2	-
Cruwys et al. (2016)	$M = 4.72; DT = 1.42$	-	-
Jones y Jetten, (2011).	$M = 4.50; DT = 1.62$	-	-
Steffens et al. (2016a)	$M = 4.17; DT = 1.31$	-	-

CAPÍTULO 3

Tabla 5.

Medias y desviaciones típicas de las variables clave en población general (ningún estudio incluye esos datos para la variable autoestima)

	Pertenencia grupal múltiple	Satisfacción
Besta et al. (2019)	$M = 3.96; DT = 1.27$ en T1 y $M = 3.66; DT = 1.29$ en T2	-
Butz et al. (2017).	$M = 0.62; DT = 0.87$	$M = 7.33; DT = 1.88$
Smeekes et al. (2017).	$M = 2.55; DT = 1.51$	$M = 3.24; DT = 1.59$
Wakefield et al. (2017)	$M = 4.61; DT = 1.36$	$M = 5.00; DT = 1.30$
Peña et al. (2019)	$M = 3.18; DT = .92$	$M = 3.67; DT = .612$
Sønderlund et al. (2017)	-	-
Haslam et al. (2018)	$M = 3.03; DT = 1.26$	$M = 5.26; DT = 1.21$
Haslam et al. (2011)	Comunidad ($M = 2.6; DT = 1.4$) Residencias ($M = 1.8; DT = 1.1$).	-
Steffens et al. (2016)	-	-
Lam et al. (2018)	$M = 3.17; DT = .59$	-
Steffens et al. (2016b)	Prejubilación ($M = 2.99; DT = 1.89$) Post jubilación ($M = 3.08; DT = 1.88$).	$M = 5.56; DT = 1.48$
Cruwys et al. (2013)	W2: $M = 1.71; DT = 1.45$; W3: $M = 1.62; DT = 1.39$ W4: $M = 1.55; DT = 1.39$	-
Ysseldyka et al. (2013)	MGM ($M = 2.84; DT = 1.22$)	-
Jetten et al. (2010).	Cuidado ($M = 1.87; DT = 1.08$) Comunidad ($M = 2.79; DT = 1.37$)	Cuidado ($M = 2.50; DT = .47$) Comunidad ($M = 2.91; DT = .53$) Pertenencia $M = 7.24; DT = 1.52$
Wagoner et al. (2017)	$M = 4.56; DT = 2.09$	Privada $M = 6.96; DT = 1.80$ Pública $M = 5.62; DT = 1.98$ Identidad $M = 5.41; DT = 2.44$

CAPÍTULO 3

Tabla 6

Datos numéricos obtenidos en los resultados de los diferentes estudios.

RELACIÓN CON AUTOESTIMA EN POBLACIÓN UNIVERSITARIA	
Jetten et al. (2010)	Diferencia marginal significativa entre tres grupos (unidad estándar, comunidad y atención especializada) ($F(2,45) = 3.24, p = .049, \eta_p^2 = .126$).
Haslam et al. (2016)	la pertenencia grupal múltiple no se relaciona con la autoestima ($0.07, SE = .10, p = .471$)
Cruwys et al. (2016)	correlación positiva y significativa entre pertenencia grupal múltiple y autoestima ($r = -.24, p < .05$)
RELACIÓN CON AUTOESTIMA EN POBLACIÓN GENERAL	
Wagoner et al. (2017)	La pertenencia grupal múltiple correlaciona de forma positiva y significativa con autoestima pública ($r = .15, p < .01$), estima de pertenencia ($r = .16, p < .01$) y estima de identidad ($r = .14, p < .05$).
RELACIÓN CON SATISFACCIÓN EN POBLACIÓN UNIVERSITARIA	
Relación significativa entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción con la vida: Haslam et al. (2016) $\rightarrow 0.73, SE = 0.15, p < .001$, Cruwys et al. (2016) \rightarrow correlación de $r = .27, p < .05$ y Prahars et al. (2017) confirman que la pertenencia grupal múltiple predice satisfacción ($B = .48, p < .001$, semiparcial $r^2 = .12$, CI: $.04 -.22$).	
Prahars et al. (2017)	La pertenencia grupal múltiple predice satisfacción ($B = .48, p < .001$, semiparcial $r^2 = .12$, CI: $.04 -.22$). El cambio en pertenencia grupal en T2 tiene varianza significativa en la variable satisfacción con la vida ($B = .19, p < .044$, semiparcial $r^2 = .05$, CI: $.001 -.17$) y con depresión ($B = .23, p < .031$, semiparcial $r^2 = .06$, CI: $.01 -.19$).
Chang et al. (2016)	La pertenencia grupal múltiple no correlaciona con satisfacción con la vida en asiáticos ($r = .121, p = .105$) y ($r = .130, p = .186$). La pertenencia grupal múltiple se asoció con mayores niveles de satisfacción en asiáticos para los menos reacios a obtener apoyo social ($B = .32, 95\% \text{ CI } [.034, .597] t = 2.22, p = .029$) pero no cuando eran más reacios ($B = -.06, 95\% \text{ CI } [-.308, .197] t = 0.44, p = .663$).
RELACIÓN CON SATISFACCIÓN EN POBLACIÓN GENERAL	
Butz et al. (2017)	Correlación positiva entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción con la vida ($r = .16, p < .001$)
Haslam et al. (2018)	Correlación positiva entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción con la vida ($r = .28, p < .01$) y correlación positiva entre pertenecer a nuevos grupos y la satisfacción vital ($r = .27, p < .001$).
Jetten et al. (2010)	Relación significativa marginal positiva entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción ($B = .26, p = .074$)
Wakefield et al. (2017)	El número de identificaciones grupales es predictor significativo de la satisfacción con la vida ($B = .41, p < .001$).
Smeekes et al. (2017)	Efecto indirecto positivo y significativo de la pertenencia grupal múltiple antes de la migración sobre la satisfacción [ES = $.106, 95\%, .066-0.157$]
Peña et al. (2019)	Efecto positivo entre MGM y satisfacción laboral ($b = .11 [.02, .20] p < .05, r^2 = .131, p < .001$) y efecto indirecto del estrés sobre la satisfacción mediando la MGM ($axb = 04 [.01, .10]$)
Steffens et al. (2016b)	En jubilados la población correlaciona de forma positiva con la satisfacción tanto la pertenencia grupal múltiple antes de la jubilación ($r = .16, p < .05$) como después ($r = .23, p < .01$).
Steffens et al. (2016)	El número de grupos a los que se pertenece después de la jubilación es un predictor de la calidad de vida (satisfacción vital) ($b = .12, SE = .06, \text{ semiparcial } r^2 = .12, p < .05$).
Haslam et al. (2018)	La identificación con la jubilación media la relación entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción vital (IE = $.04, 95\%, \text{ CI } [.004, .12]$). Efecto indirecto de la satisfacción vital sobre la pertenencia a nuevos grupos (IE = $.001, 95\%, \text{ CI } [-.20, .27]$).
Jetten et al. (2010)	La pertenencia grupal múltiple no media la relación entre el grupo y la satisfacción vital (IE inferior $95\% \text{ CI} = -.06$ superior $95\% \text{ CI} = .05$).

CAPÍTULO 3

Steffens et al. (2016b) Efecto indirecto significativo de la MGM post con satisfacción cuando se da apoyo social ($\gamma = .04$, SE = .03, 95% CIs [.01, .11]) pero no cuando se recibe ($\gamma = .01$, SE = .02, 95% CIs [-.07, .02])

RELACIÓN CON BIENESTAR EN POBLACIÓN UNIVERSITARIA

- Cruwys et al. (2015) Cuanta más pertenencia a grupos reportaba un estudiante, más autoestima ($\beta = .28$, $p = .001$) y satisfacción con la vida ($B = .37$, $p < .001$).
- Chang et al. (2016) La pertenencia grupal múltiple está asociada con mayores niveles de felicidad para occidentales ($\beta = .22$, 95%, CI [.041, .400], $t = 2.42$, $p = .017$) pero no para asiáticos ($\beta = -.04$, 95%, CI [.211, .132], $t = -0.45$, $p = .650$). La pertenencia grupal múltiple reduce el nivel de depresión en occidentales ($\beta = -.11$, 95%, CI [-.208, 0-.021], $t = -2.42$, $p = .017$) y lo aumenta en asiáticos ($\beta = .02$, 95%, CI [-0.075, .117], $t = -0.43$, $p = .665$). Efecto indirecto de la pertenencia grupal múltiple sobre la felicidad a través del apoyo social para occidentales (IE = 0.10, SE = 0.05, 95%, CI [.026, .205]) pero no para asiáticos (IE = -.02, SE = .04, 95%, CI [-.107, .059]).
- Iyer et al. (2009) La pertenencia grupal múltiple en T1 ($\beta = .14$, $p < .01$) tiene efectos indirectos significativos en el afecto positivo en T2 y en depresión ($\beta = .04$, $p = .03$)
- Praharso et al. (2017) La pertenencia grupal predijo satisfacción ($\beta = .48$, $p < .001$, semiparcial $r^2 = .12$, CI: .04 -.22) y depresión ($\beta = -.46$, $p < .001$, semiparcial $r^2 = .11$, CI: .04 -.21)

RELACIÓN CON BIENESTAR EN POBLACIÓN GENERAL

- Lam et al. (2018) La identificación con múltiples grupos ($\beta = .11$, $p < .001$) junto con el número de pertenencias a grupos, predice significativamente el bienestar ($\chi^2(2) = 419.32$, $p < .001$).
- Haslam et al. (2018) La pertenencia a nuevos grupos media el efecto de la MGM sobre el bienestar (IE = .03, 95%, CI [.01, -.06]).
- Sønderlund et al. (2017) Hay relación positiva entre la pertenencia grupal múltiple y el bienestar cuando el individuo puntúa alto en Identidad social compleja ($\beta = .31$, $p = .02$, 95%, CI bajo = .05, alto = .39). La pertenencia grupal múltiple contribuye indirectamente al bienestar a través de la expresión de identidad percibida y el apoyo social ($\beta = .10$, $p = .03$, 95%, CI bajo = .00, alto = .04).
- Cruwys et al. (2013) El cambio de pertenencia a grupos fue un predictor significativo de la depresión ($r_p = .04$; $p < .001$)
- Ysseldyka et al. (2013) Tanto la pertenencia grupal múltiple ($r = -0.34$, $p < 0.05$) como los nuevos grupos ($r = -.44$, $p < .01$) correlaciona significativa y negativamente con depresión. La identificación religiosa tiene relación con la depresión cuando media la pertenencia grupal múltiple ($t(2, 32) = -2.15$, $p = .039$, 95% [-.451, -.004]).
- Jones y Jetten (2011). Pertenecer a múltiples grupos se asocia con mayor recuperación en adultos ($r = -.72$, $p = .009$) y el efecto del número de grupos en ejercicios de resistencia en universitarios ($F(2,53) = 3.31$, $p = .04$, $\eta_p^2 = .11$)

OTRAS RELACIONES EN UNIVERSITARIOS

- Steffens et al. (2016a) La pertenencia grupal múltiple no está relacionada con ítems divergentes ($\beta = -.10$, 95%, CI = [-.58, .38], $\beta = -0.3$, $p = .684$), pero sí con convergentes ($b = .91$, 95%, CI = [.39, 1.42], $\beta = .23$, $p = .001$)

OTRAS RELACIONES EN POBLACIÓN GENERAL

- Haslam et al. (2011) La pertenencia grupal múltiple correlaciona positivamente con identidad personal ($r = .44$, $p \leq .05$) y recuerdos semánticos personales ($r = .43$, $p \leq .01$)
- Besta et al. (2019) La pertenencia grupal múltiple correlaciona positiva y significativamente con la acción radical colectiva ($.39$, $p < .01$), con la acción radical normativa ($.54$, $p < .01$) y con la acción radical comportamental ($.28$, $p < .01$).
-

CAPÍTULO 3

Relación de la pertenencia grupal múltiple con la autoestima en población universitaria

Cruwys, Greenaway, y Haslam, (2015) valoran la transición al finalizar etapas universitarias en un estudio longitudinal, encuentran que la autoestima fue moderada y se produjo un aumento entre T1 ($M = 3.24$; $DT = 1.12$) y T2 ($M = 3.41$; $DT = 1.11$). Cruwys et al. (2016) confirman que los cambios en pertenencia grupal múltiple predicen cambios en autoestima con el paso del tiempo en T1 ($\beta = .71$, $t(36) = 5.98$, $p < .001$, $r^2 = .50$) y en T2 ($F(3,33) = 5.59$, $p = .003$, $R^2 = .67$). Al relacionarla con apoyo social, Kyprianides, Easterbrook, y Brown, (2019) encuentran que la correlación es positiva y significativa ($r = .69$, $p < .01$). De hecho, en su estudio, el apoyo social explica el 71% de la varianza y la autoestima junto con la competencia el 11%. Pero curiosamente, al relacionarla más específicamente con la pertenencia grupal múltiple, Haslam, Cruwys, Haslam, Dingle, y Chang, (2016) encuentran que la pertenencia grupal múltiple no se relaciona con la autoestima, aunque Cruwys et al. (2016) sí que encuentra correlación positiva y significativa.

Relación de la pertenencia grupal múltiple con la autoestima en población general

Wagoner, Belavadi, y Jung (2017) miden la autoestima colectiva que está formada por cuatro subgrupos. La pertenencia grupal múltiple correlaciona de forma positiva y significativa con autoestima pública, estima de pertenencia y estima de identidad, pero no correlaciona significativamente con estima privada.

Pertenencia grupal múltiple y relación con la satisfacción en la vida en población universitaria

Cruwys et al. (2015) en su estudio longitudinal hallan que la satisfacción con la vida en universitarios es moderadamente alta en T1 ($M = 26.40$; $DT = 6.24$) y aumenta en T2 ($M = 27.29$; $DT = 6.07$).

Varios estudios confirman la relación significativa entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción con la vida (Haslam et al., 2016 y Cruwys et al., 2016). Praharsor, Tear y Cruwys, (2017) confirman que la pertenencia grupal múltiple predice satisfacción y al llevar a cabo un estudio longitudinal observan que el cambio en pertenencia grupal en T2 tiene varianza significativa en la variable satisfacción con la vida y con depresión.

CAPÍTULO 3

Esta relación es estudiada en una nacionalidad concreta por Chang et al. (2016) quienes realizan tres estudios en la Universidad de Australia con población asiática, en uno de ellos obtuvieron que la pertenencia grupal múltiple no correlaciona con satisfacción con la vida en este grupo poblacional y en otro de ellos lo confirmaron ya que obtuvieron que la pertenencia grupal múltiple y la satisfacción no estaban relacionadas en asiáticos. Por ello, introdujeron una tercera variable y obtuvieron que, en universitarios procedentes de Asia, la pertenencia grupal múltiple se asoció con mayores niveles de satisfacción para los menos reacios a obtener apoyo social pero no cuando eran más reacios.

Pertenencia grupal múltiple y relación con la satisfacción en la vida en población general

Jetten, Haslam, Pugliese, Tonks y Haslam (2010). La satisfacción vital medida en tres grupos (unidad estándar, comunidad y atención especializada) tiene una media de 2.71 (que se conceptualiza entre “justo-bueno”). Se encuentra una diferencia marginal significativa al comparar los tres grupos en satisfacción vital. El grupo que tiene una satisfacción más baja es el grupo de cuidado estándar ($M = 2.50$; $DT = .47$) y el más alto el grupo de comunidad ($M = 2.91$; $DT = .53$).

La mayoría de los estudios muestran una relación entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción vital positiva, así Butz, Kieslich y Bless (2017) observan una correlación positiva al igual que Haslam et al. (2018). Estos últimos añaden que también hay una correlación positiva entre pertenecer a nuevos grupos y la satisfacción vital. Por su parte, Jetten et al. (2010) también encuentran una relación significativa marginal positiva entre las dos variables y Wakefield et al. (2017) concluyen que el número de identificaciones grupales es predictor significativo de la satisfacción con la vida.

Cuando se estudian estas variables en problemáticas concretas como la migración Smeekes et al. (2017) encuentran un efecto indirecto positivo y significativo de la pertenencia grupal múltiple antes de la migración sobre la satisfacción y con respecto a la satisfacción laboral Peña et al. (2019) encuentran un efecto positivo entre las dos variables y un efecto indirecto del estrés sobre la satisfacción mediando la pertenencia grupal múltiple.

CAPÍTULO 3

En población general de más edad que son personas ya jubiladas, Steffens et al. (2016b) confirman que también en este sector de la población correlacionan de forma positiva con la satisfacción tanto la pertenencia grupal múltiple antes de la jubilación como después. Así, Steffens et al. (2016) encuentran que el número de grupos a los que se pertenece después de la jubilación es un predictor de la calidad de vida (satisfacción vital). Incluyendo otras variables como identificación con la jubilación, el grupo y el apoyo social. Haslam et al. (2018) afirman que la identificación con la jubilación media la relación entre pertenencia grupal múltiple y satisfacción vital y encuentran un efecto indirecto de la satisfacción vital sobre la pertenencia a nuevos grupos. Por otro lado, Jetten et al. (2010) concluyen que la pertenencia grupal múltiple no media la relación entre el grupo y la satisfacción vital. Por último, Steffens et al. (2016b) encuentran un efecto indirecto significativo de MGM post con satisfacción cuando se da apoyo social, pero no cuando se recibe.

Relación de la pertenencia grupal múltiple con el bienestar en población universitaria

En el estudio de Cruwys et al. (2015) el bienestar se categoriza con las variables satisfacción vital y autoestima y se encontró que cuanto más pertenencia a grupos reportaba un estudiante, más autoestima y satisfacción con la vida.

Para otros autores, el bienestar incluye las variables de felicidad y depresión, Chang et al. (2016) al comparar estudiantes asiáticos con occidentales se revela que la pertenencia grupal múltiple está asociada con mayores niveles de felicidad para occidentales pero no para asiáticos. Y que la pertenencia grupal múltiple reduce el nivel de depresión en occidentales y lo aumenta en asiáticos. Además observaron que hay un efecto indirecto de la pertenencia grupal múltiple sobre la felicidad a través del apoyo social para occidentales pero no para asiáticos. Al introducir una tercera variable, observaron que en población asiática, pertenecer a múltiples grupos está asociado con mayor bienestar en aquellos asiáticos que son menos reacios a unirse a redes sociales.

Iyer et al. (2009) realizaron un estudio longitudinal acerca de la transición a la Universidad y observaron que en T1 la pertenencia grupal múltiple ($M = 4.21$; $DT = 0.65$), el afecto positivo ($M = 3.88$; $DT = 0.68$ en T1 y $M = 3.98$; $DT = 0.74$ en T2) y la depresión ($M = 3.60$; $DT = 1.50$ en T1 y $M = 3.93$; $DT = 1.55$ en T2) son predictores del bienestar en T2. Para ellos, el bienestar lo forman el afecto positivo y la depresión, y

CAPÍTULO 3

observaron que la pertenencia grupal múltiple en T1 tiene efectos indirectos significativos en el afecto positivo en T2 y en depresión.

Por otra parte, Praherso et al. (2017) definen el bienestar con las variables satisfacción vital y depresión. En el primer estudio, la pertenencia grupal predijo satisfacción y depresión, por lo tanto predijo bienestar. Además concretaron que aquellos que perdieron pertenencia a uno o más grupos importantes después de la transición tenían un 23% más de posibilidades de cumplir criterios de depresión y menor satisfacción en comparación con los que ganaron grupos.

Relación de la pertenencia grupal múltiple con el bienestar en población general

Lam et al. (2018) consideran el bienestar como una suma de la felicidad y la satisfacción y sus análisis revelan que la identificación con múltiples grupos junto con el número de pertenencias a grupos predice significativamente dicho bienestar. Por su parte, Haslam et al. (2018) que consideran el bienestar como un conjunto de satisfacción vital, felicidad y autoestima, afirman que la pertenencia a nuevos grupos media el efecto de la MGM sobre el bienestar. Para Jetten et al. (2010). El bienestar se define por la satisfacción vital y vieron que la relación entre la pertenencia grupal múltiple y bienestar está medida por la fuerza de la identidad personal.

Por último, Sønderslund et al. (2017) plantea la pertenencia grupal múltiple como identidad social compleja (SIC) y el bienestar lo evalúa a través de Índice de Bienestar General. Así concluye que hay relación positiva entre la pertenencia grupal múltiple y el bienestar cuando el individuo puntúa alto en SIC. Y que además, la pertenencia grupal múltiple contribuye indirectamente al bienestar a través de la expresión de identidad percibida y el apoyo social.

Algunos autores consideran el bienestar como la falta de depresión, Cruwys et al. (2013) encontraron que el cambio de pertenencia a grupos fue un predictor significativo de la depresión y Ysseldyka, Haslam, y Haslam (2013) que tanto la pertenencia grupal múltiple como los nuevos grupos correlaciona significativa y negativamente con depresión. Al replicar los datos en longitudinal e incluir la variable de identificación religiosa, vieron que ésta tiene relación con la depresión cuando media la pertenencia grupal múltiple.

CAPÍTULO 3

Relación de la pertenencia grupal múltiple con otras variables en población universitaria

Jones y Jetten (2011) consideran que pertenecer a múltiples grupos se asocia con mayor recuperación en adultos y el efecto del número de grupos en ejercicios de resistencia en universitarios. Por otro lado, Steffens et al. (2016a) afirman que la pertenencia grupal múltiple con respecto a la creatividad no está relacionada con ítems divergentes pero sí con convergentes.

Relación de la pertenencia grupal múltiple con otras variables en población general

Haslam, Jetten, Haslam, Pugliese y Tonks, (2011) hallaron que la pertenencia grupal múltiple correlaciona positivamente con identidad personal y recuerdos semánticos personales. Por su parte, Besta, Jurek, Iwanowska y Szostakowski, (2019) miden las acciones colectivas (comportamientos destinados a mejorar las condiciones – derechos e intereses- de un grupo) y observan que la pertenencia grupal múltiple correlaciona positiva y significativamente con la acción radical colectiva, con la acción radical normativa y con la acción radical comportamental.

Discusión

Como se ha mencionado anteriormente, los objetivos de la revisión sistemática se centran en examinar la bibliografía acerca de la pertenencia grupal múltiple, poner en relieve la relación de esta variable con el bienestar, la satisfacción y la autoestima, destacar las conclusiones a las que llegan los estudios diferenciando entre población general y universitarios y aportar fundamentos al cuerpo teórico ya publicado.

Población universitaria

En la mayoría de los estudios realizados con población universitaria se concluye que la pertenencia grupal múltiple tiene efectos beneficiosos sobre el bienestar [Haslam, et al. (2016), Kyprianides et al. (2019) y Cruwys et al. (2016)]. Además, en esta población, se habla de cómo los eventos estresantes se materializan en transiciones vitales, que en este caso se conceptualizarían en los cambios que se producen al comenzar/finalizar la vida universitaria. Así, los autores confirman que estas transiciones vitales tienen implicaciones negativas en el bienestar (Iyer et al. (2009) y

CAPÍTULO 3

Praharso et al. (2017). En este sentido, se ve la importancia del aumento del bienestar al recibir los resultados académicos (Cruwys et al. 2015)

Destaca el estudio de Chang et al. (2016) al valorar la influencia de la cultura (occidental vs. Asiática). Y destaca cómo la pertenencia grupal múltiple no tiene el efecto esperado con respecto al bienestar en población asiática y es debido a que las normas culturales asiáticas prescriben a las personas que no recurran al apoyo social a la ligera, por lo que los asiáticos pueden no beneficiarse completamente de los recursos psicológicos que abarcan sus pertenencias grupales. Por último, destacan otras aportaciones de la pertenencia grupal múltiple en aspectos que son importantes en la época universitaria como pueden ser el efecto de mejoría para afrontar desafíos físicos Steffens et al. (2016a) y en la productividad creativa (Jones y Jetten, 2011).

Población general

Al igual que en población universitaria, se confirma el efecto positivo de la pertenencia grupal múltiple sobre la satisfacción (Smeekes et al. 2017) y Wakefield et al. (2017), la satisfacción aplicada al ámbito del trabajo (Peña et al. 2019) y el bienestar (Sønderlund et al., 2017). La nota discordante viene de la mano de Wagoner et al. (2017) que afirman que tanto la incertidumbre sobre la identidad como la pertenencia grupal están relacionadas negativamente con la identificación de grupo y de Butz et al. (2017) que no confirma el efecto mediador de la pertenencia grupal múltiple con la relación entre conservadurismo y satisfacción con la vida. Es interesante diferenciar dentro de la población general los aspectos más enfocados a población más mayor. Así, no solo se confirma el efecto sobre el bienestar (Jetten et al., 2010; Lam et al., 2018) y la satisfacción al dar apoyo social (Steffens et al., 2016b), sino que también se ponen en valor otras variables más enfocadas a este segmento de la población como el ajuste a la jubilación (Haslam et al., 2018), la memoria (Haslam et al., 2011), al riesgo de muerte (Steffens et al., 2016), y a la depresión (Cruwys et al., 2013 y Ysseldyka et al., 2013)

En suma, los estudios se focalizan en las transiciones vitales que se dan tanto en los universitarios como en la población general (con hincapié en jubilación, migraciones...). el bienestar a pesar de que se entiende de diferentes formas en función de los artículos, la perspectiva utilizada tanto por los autores que estudian población general como universitarios es hedonista (Vázquez et al., 2009) ya que los conceptos

CAPÍTULO 3

que se manejan para definirlo son autoestima, afecto positivo, no depresión, satisfacción en la vida y felicidad. Sin embargo, en comparación, los artículos en universitarios se centran casi en su totalidad en las variables bienestar, autoestima y satisfacción pero en población general esta tendencia no es tan marcada y se incluyen otros aspectos especialmente relacionados con población más mayor (falta de memoria, riesgo de muerte, calidad de vida...). Además, se observa que los estudios que incluyen el efecto de la cultura (incluyendo comparaciones entre diferentes poblaciones occidental vs. Asiática, migraciones, países colectivistas vs. Individualistas...) se dan más en población general que universitaria.

Limitaciones del estudio

A pesar de la revisión exhaustiva realizada, este estudio no está exento de limitaciones. Con respecto a las decisiones de inclusión, se incluye el estudio de Jetten et al. (2010) porque aunque uno de los grupos de su estudio sufre de demencia (problemática clínica que no se ha considerado como criterio de inclusión) los otros grupos son población general, por lo que los resultados son relevantes con la propuesta. Además, se incluye el estudio de Chang et al. (2016), porque aunque tiene una revisión sistemática dentro de su manuscrito tiene cuatro estudios y ésta solo sirve para contextualizar los resultados obtenidos en los tres estudios anteriores y es independiente de ellos. El estudio incluido de Cruwys et al. (2016) replica a Jetten et al. (2015) y confirma sus resultados. En esta revisión sistemática, eliminamos el estudio de Jetten et al. (2015) por incluir los ocho estudios que conforman esta investigación, varios estudios que no cumplían los criterios de inclusión de población. Con respecto a las variables medidas hay dos artículos que miden la satisfacción pero no la satisfacción con la vida, uno es la satisfacción con la jubilación (Steffens et al., 2016b) y otro laboral (Peña et al., 2019) y por último, en conjunto, hay más estudios de población general que de universitaria (15 frente a 9).

Futuras investigaciones y Aplicaciones prácticas

Con esta revisión sistemática se pretende aumentar el cuerpo teórico ya publicado, y se pretende que sirva para seguir estudiando la pertenencia grupal múltiple como una variable muy relevante de la que se requiere profundizar junto con otras variables que puedan ser relevantes para la salud de las personas ya sea física o mental.

CAPÍTULO 3

Por otro lado, observando la cantidad de estudios transversales que se han analizado, se propone realizar más estudios longitudinales que aporten resultados más a largo plazo. Además sería interesante realizar más estudios en los que se considere la variable cultural para poder analizar en profundidad la pertenencia grupal múltiple y poder hacer de ella una variable que fomentar a nivel mundial teniendo en cuenta las diferencias culturales que se puedan hallar.

Por otro lado, con respecto a las aplicaciones prácticas, es interesante la casi total unanimidad que existe acerca de la relación entre la pertenencia grupal múltiple y el bienestar y la satisfacción, por lo que es importante en las distintas esferas de la vida (ya sea con población general como con universitarios) se desarrollen programas e intervenciones y se tenga en consideración el fomento de esta variable, especialmente en momentos de la vida que supongan transiciones vitales estresantes.

CAPÍTULO 4.

OCCUPATIONAL STRESS IN NURSING. MULTIPLE GROUP
MEMBERSHIP FROM A PREVENTIVE PERSPECTIVE

Publicado (Ver Anexo III):

Peña, M., Ramos, M.M., Topa, G., (2019). Occupational stress in nursing.
Multiple group membership from a preventive perspective. *Current Psychology*,
doi.org/10.1007/s12144-019-00580-8

Occupational Stress in Nursing. Multiple Group Membership from A Preventive Perspective

Abstract

The study examines the relationship between job stress and job satisfaction, exploring the mediating role of engagement and multiple group membership in this relationship and if they could considerer them as a preventive variable of the others variables, in a sample of Spanish hospital nurses. A cross-sectional design was used, and a paper-pencil questionnaire survey with different scales to measure all the variables. To test our hypotheses, we conducted multiple linear regression analysis and the PROCESS macro for SPSS with Model 4. The main findings confirm a mediating role of engagement and multiple group membership in the relationship between job stress and job satisfaction. Nurses ($N = 180$) from a large public hospital in Spain participated in the study. The results extend previous findings with other populations. Multiple group membership is confirmed to increase job satisfaction and to provide personal resources for nurses facing stressful work events.

Keywords: Occupational stress. Multiple groupmembership . Social cure . Engagement . Job satisfaction

Introduction

Nursing is a person-centered occupation where professionals are involved daily with people and their care, and they suffer stress as an occupational disease. Some studies about job stress in nurses show that stress in health care professionals affects to the individual heart rate was also associated with experienced stress (Johnston et al., 2016) and it may be a predictor of adverse mental health (Trousselard et al., 2016).

The Job Demands-Resource (JD-R) model offers an integrative theoretical approach for monitoring the workplace with the final objective of increasing personal well-being and supporting healthy working environments (Schaufeli 2017). The JD-R initially focused on the explanation of the antecedents of job stress, distinguished later two parallel processes in the relationships between stress antecedents and consequences. Also, in this model all job characteristics can be categorized in demands (it is associated with psychological cost) and resources (that reduce job demands). The role of work engagement characterizes the motivational process line as a mediator between job resources and positive organizational outcomes.

Empirical evidence has established the role of engagement in the relationship between job stress and job satisfaction under the positive psychology approach applied to organizational settings, which is the study of optimal functioning and human strength in a company context (Schaufeli and Bakker 2003). Despite this fact, further developments suggest exploring new variables (Bakker and Demerouti 2017) to fully understand the underlying psychological processes that are involved in employees' job satisfaction. In this study, based on the Social Cure theoretical model (Jetten et al., 2011), multiple group membership (hereafter, MGM) is considered a promising way to gain explanatory power about nurses' desired outcomes.

MGM refers to the identification and affiliation with different social groups. As Jetten et al. (2011) stated, MGM entails well-being and potential of people's health when they are supported and benefitted by their social relations specially those deriving from belonging to a social group. Social cure provides adjustment, coping, and well-being. Also, MGM is beneficial in the face of diseases, injuries, trauma, and stressors. Currently, the amount of empirical evidence supporting the social cure theory continuously increases, but the beneficial role of MGM on personal health has not yet

been fully explored in the work settings. Hence, this study will provide two novel contributions. First, the mediating role of MGM in the relationship between job stress and job satisfaction will be supported. Second, the motivational effect of work engagement on the relationships between job stress and employees' well-being would receive additional evidence. Moreover, due to the financial and personal detrimental effect of job stress on both workers' satisfaction, health and organizational effectiveness, the present study would provide useful suggestions for preventing negative outcomes and enhancing sustainable wellbeing (Di Fabio & Tsuda, 2018).

Job Stress and Job Satisfaction Among Nursing Professionals

Nurses cope with many extreme situations, such as working with sick people and facing death daily (Kowalczyk et al. 2017). On another hand, affective job satisfaction has been considered a direct indicator of employees' well-being at work, as it is linked to the presence of positive emotions and the absence of negative emotions elicited by the job itself (Thompson and Phua, 2012). Nursing is very demanding and at the same time very satisfying work because nurses deal with disease and death, but they also provide health and quality of life to patients and their families (Hurtado et al., 2017). Specific studies among Spanish nurses confirmed negative correlations between working life satisfaction and job stress (Carrillo García et al., 2015). Based on a negative relationship between job stress and job satisfaction in the nursing environment, we specifically hypothesize that job stress will negatively predict job satisfaction.

Work Engagement as a Mediator

Engagement is defined as the level of commitment and dedication shown by the worker, which implies a positive mental state. Under the positive organizational psychology approach (Schaufeli and Bakker 2003), engagement is related to vigor, dedication, and concentration at work. Meta-analytical evidence has supported that engaged people are energetic and capable of responding efficaciously to job demands (Christian and Slaughter 2007). Relationships between job stressors and engagement seem to be complex. Early studies showed that work engagement increased when job demands were high, specifically among individuals in possession of useful job resources (Hakanen et al., 2005), suggesting a negative relationship between job stress and engagement. However, subsequently, experimental studies showed that engaged

individuals perform better on demanding tasks (Hopstaken et al., 2016), perhaps because they focus all their attention on the task, providing evidence of a positive influence of job stress on engagement. As Bakker and Demerouti (2017, p. 276) stated: “*engaged individuals are motivated to stay engaged and create their resources over time,...*” to face work stressors. To sum up, on the one hand, job stress seems to be a predictor of engagement in nursing and, on the other hand, engagement has been reported to predict subjective psychological well-being (job satisfaction and occupational enthusiasm). Hence, we propose that nurses’ engagement will mediate the relations between job stress and job satisfaction.

MGM as Mediator

Empirical research has supported the buffering role of social identification in the relationships between job stress and personal outcomes (Haslam and Reicher 2006). As social identification is the part of the notion of one’s self-concept that is derived from belonging to different social groups, it is linked to emotional and evaluative meanings attached to that membership. Therefore, identification involves cognitive and evaluative components associated with the integration of one’s group, profession, or organization into one’s self-concept. Hence, social identification has subsequently been considered a personal resource when facing stressful demands (Jetten et al., 2014). As Jetten et al. (2017, p. 799) stated, MGM entails a “... *the more the merrier effect such that further health benefits accrue to the extent that one has access to more than one social identity....*”

Empirical studies have evaluated in more detail the main positive effect of MGM on desired outcomes in a wide range of stressful events. For example, Haslam et al. (2008) studied its influence in the face of a cerebral stroke. MGM also reduces depressive symptoms and depression in general (Cruwys et al., 2014a). Social identity provides a psychological base for many processes that are antithetical to depression: it lends meaning to life, encourages giving and receiving support, facilitates social influence, and generates a sense of belonging (Cruwys et al., 2014b). In addition, the maintenance of social identity predicts greater improvement after a stroke (Haslam et al., 2008) and improves health and well-being (Jetten et al., 2014) (Fig. 1).

Although empirical evidence supporting MGM’s positive impact on well-being is increasing, our review of the literature has not found any study exploring this process among nurses or undergraduate nursing students. Whereas previous research on MGM has focused on people who suffer some illness, even including aged people with cognitive problems in nursing homes (Haslam et al., 2014), we propose that nurses can also benefit from social cure when coping with daily job stress and prevent it. We propose that MGM also mediates the relations between job stress and job satisfaction.

Study Hypotheses

To summarize, the present study is aimed at testing the relationships between job stress and job satisfaction among Spanish nurses, considering the mediating role of work engagement and MGM. We specifically expect that: Job stress will negatively predict job satisfaction (Hypothesis 1); Nurses’ engagement will mediate the relations between job stress and job satisfaction (Hypothesis 2), and MGM will mediate the relations between job stress and job satisfaction (Hypothesis 3).

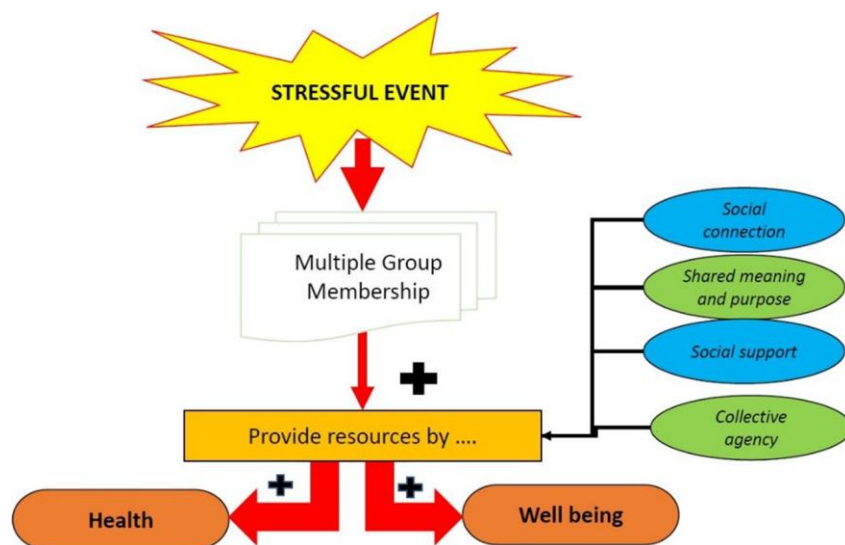


Fig. 1 A theoretical model for MGM (based on Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., & Dingle, G., 2014, page 120)

Experimental Section

Ethical Procedures

We obtained the approval of the Clinical Research Ethics Committee of the Health Area of Western Valladolid (internal code CEIC: 164/16). Participants signed an informed consent form. Anonymity and confidentiality of their responses were ensured,

CAPÍTULO 4

along with the possibility of leaving the study at any point. Participants completed the questionnaire voluntarily.

Participants

The sample includes 180 registered nurses of a university hospital in Valladolid, a public center of 127,621 m², with 600 beds and 17 operating rooms, and 640 are nurses. The response rate was almost 30%. With a 90% confidence level and a margin of error of 5%, the recommended sample size was 190 participants. The study was performed in a single center to ensure organizational homogeneity. This hospital was chosen because it is one of the largest and most modern university public hospitals in the Region of Castilla and León. Inclusion criteria were: staff of both sexes of any socioeconomic level, marital status, shift, and unit. Also, working in university hospital., Exclusion criteria were being a practice nurse or any other type of health staff (doctors, midwives, assistant nurses, and administrative staff).

Instruments

Job stress This was assessed with the Nursing Stress Scale (NSS; Gray-Toft and Anderson 1981), in the Spanish version validated by Escribá et al. (1999). The scale includes 34 items. Participants are asked to respond about the frequency of experience of each stressful event during the last six months. Some examples of items are: Disagreeing with a patient's treatment; Observing patients suffering; Having to perform many tasks unrelated to nursing, such as administrative tasks. Escribá et al. reported an internal consistency of $\alpha = .90$ and significant negative correlations with job satisfaction. Reliability in the present study was $\alpha = .91$. The Likert-type response scale ranges between 1 (*Never*) and 5 (*Very frequently*). Following other studies, the questionnaire was used as a global measure of stress (Simón et al., 2005). Higher global scores indicate higher levels of job stress.

Engagement The reduced version (9 items) of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli and Bakker 2003) was used. The UWES-9 showed good psychometric properties in previous studies (Schaufeli et al., 2006) and these authors' Spanish version has been applied to health professionals in Mexico (Hernández Vargas et al., 2016) and to teachers in Peru (Flores-Jiménez et al., 2015). In this study,

reliability was $\alpha = .86$. Responses were rated on a Likert type scale ranging from 1 (*Never*) to 5 (*Always or every day*). High scores indicate greater engagement.

Job Satisfaction. The Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS; Thompson and Phua 2012) was used in the Spanish version validated by Fernández-Muñoz and Topa (2018). This short scale measures affective job satisfaction with just one factor composed of four items: Responses are rated on a 5- point Likert scale ranging from 1 (*Strongly disagree*) to 5 (*Strongly agree*). To reduce priming effects and acquiescent responses, the scale includes three distractor items: Regarding psychometric properties, the alpha coefficient was .83 in the validation study and, in the present study, it was .73.

Multiple group membership This variable was measured with the Exeter Identity Transition Scale (EXITS; Haslam et al., 2008). Participants are asked to mention the main stressful work event experienced during the last six months. Then, they list the groups to which they belong before the stressful event occurred and afterward. This first part is oriented to calling participants' attention to their group membership, but these data have not been analyzed. Finally, while bearing in mind the mentioned stressful event and their group memberships, respondents answered twelve items related to their multiple group memberships before the event, the maintenance of group memberships, and the new group membership after the event. By the idea that "...the more the merrier" concerning group membership (Jetten et al., 2017, p. 799), higher scale scores have been used as indicators of greater MGM perception. Responses were rated on a Likert-type scale ranging from 1 (*Strongly disagree*) to 5 (*Strongly agree*). Previous studies reported reliability values of $\alpha = .85$ (Peña and Topa, 2018) for this measure, whereas, in the present study, it was $\alpha = .91$.

Besides this information, sociodemographic data regarding age, professional tenure, marital status, and type of contract, among others, were collected (see Table 1).

Table 1.

Sociodemographic data.

Sociodemographic data	Nursing professionals (<i>n</i> = 180)
Age	21-68 (M = 43.33)
Professional tenure	M = 17,96 years
Marital status	
Married or common-law partner	65 %
Single	27.8 %
Divorced, separated, or widowed	7.2 %
Type of contract	
Fixed	51.6 %
Temporary	42.2 %
Provisional	6.2 %
Shift	
Rotational	58.9 %
Fixed mornings	34.5 %
Other shifts	6.6%
Continued training	
Yes	86.3 %
No	13.7 %
Sick Leave (including maternal)	
Yes	17.6 %
No	82.4 %

Procedure

A member of the research group personally distributed the paper-and-pencil questionnaires; and data collection at the Río Hortega University Hospital was conducted between February and March of 2017. All participants completed the survey in Spanish.

Data Analysis

We conducted exploratory analyses of the data with the SPSS 24.0. Discriminant validity measures the degree of differences between the overlapping constructs. For assessing discriminant validity, we ran a Confirmatory Factor analysis with Smart PLS. To test our hypotheses, we conducted multiple linear regression analysis for Hypothesis 1 and the PROCESS macro for SPSS (Hayes 2013) with Model 4 for Hypotheses 2 and 3. This procedure was based on 10,000 bootstrap re-samples and estimates of the indirect effect and associated confidence intervals. When zero is not included in the

95% bias-corrected confidence interval, t may be concluded that the parameter is significantly different from zero at $p < .05$

Results

From the sociodemographic point of view, the sample's age ranged between 21 and 68 years ($M = 43.33$, $SD = 10.26$). Job tenure varied from a few months to 41 years ($M = 86.04$ months, $SD = 99.97$). Professional tenure also ranged from at least six months to 44 years ($M = 215.48$ months, $SD = 13,314.11$ months). Registered nurses made up 100% of the sample. An average of 2.46 ($SD = 4.99$) extra hours was carried out. This and other sociodemographic information is displayed in Table 1.

Descriptive statistics and Pearson correlation coefficients between the variables of the study are displayed in Table 2. The results provided initial support to the proposed hypotheses. Job stress had a significant and negative correlation with job satisfaction and with engagement, whereas it had a positive correlation with MGM. Engagement had a significant and positive correlation with job satisfaction ($r = .62$, $p < .01$). Lastly, MGM also had positive correlations with job satisfaction and engagement, although they were not statistically significant.

Table 2.
Pearson matrix correlation among study variables ($N = 180$).

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	3	4	
1. Job stress	2.62	.511	1			
2. Job Satisfaction	3.67	.612	-.33**	1		
3. Engagement	3.84	.619	-.20**	.61**	1	
4. MGM	3.18	.92	.20**	.10	.11	1

** $p < .01$. Note: MGM: Multi Group Membership.

To assess discriminant validity, the dominant approach was Fornell and Larcker's (1981) criterion. However, recently, some doubts have emerged about this procedure, and Henseler et al. (2015) recommended examining the Heterotrait-Monotrait (HTMT) matrix of correlations. Applying the threshold criterion (Gold et al., 2001), which suggest that all the values of the HTMT should be lower than .90, it is concluded that the construct assessed in the present study have discriminant validity, as Table 3 shows.

Table 3. HTMT matrix correlation among study variables ($N = 180$).

Variables	1		3	4
1. Job stress	1			
2. Job Satisfaction	.510	1		
3. Engagement	.311	.756	1	
4. MGM	.316	.180	.156	1

Job Stress-Job Satisfaction Relationship

Results indicated a negative effect of job stress on job satisfaction ($\beta = -.33, p < .01$). We obtained a value of explained variance of $R^2 = .11, F(1, 178) = 22.27$. Hence, job stress negatively predicted job satisfaction, supporting Hypothesis 1.

Mediation of Work Engagement in the Job Stress-Job Satisfaction Relationship

The first analysis, displayed in Fig. 2, indicated a negative and significant effect of job stress on engagement (path a), with $R^2 = .04, p < .01$. The second analysis indicated a direct negative effect of job stress on job satisfaction (path c'), and a positive effect of engagement on job satisfaction (path b), both statistically significant. The global model accounted for $R^2 = .43, p < .001$. The total effect of job stress on job satisfaction was also significant (path c), accounting for $R^2 = .11, p < .001$. Moreover, the results supported the indirect effect of job stress and job satisfaction mediated by engagement (path a x b).

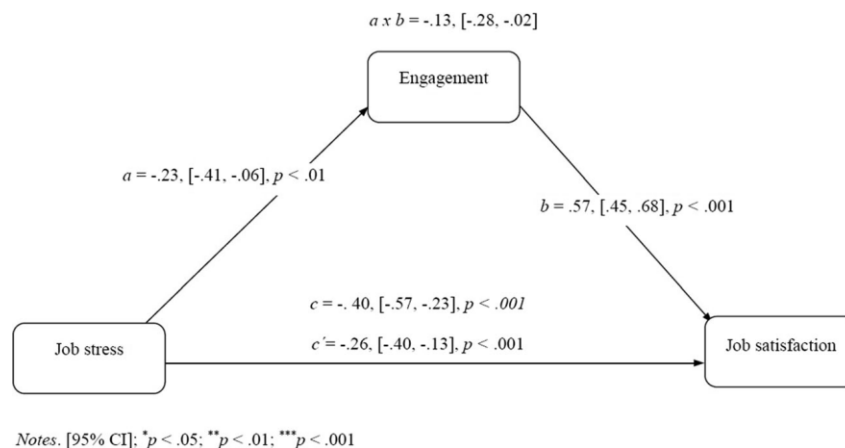


Fig. 2 Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by engagement

Mediation of MGM in the Job Stress-Job Satisfaction Relationship

The third analysis, displayed in Fig. 3, indicated a direct negative effect of job stress on job satisfaction (path c'), and a positive effect of MGM on job satisfaction (path b), accounting for $R^2 = .131$, $p < .001$. Secondly, results indicated a positive effect of job stress on MGM (path a), explaining an $R^2 = .04$, $p < .001$. The total effect of job stress on job satisfaction (path c) explained an $R^2 = .11$, $p < .001$. More important, the results supported the significance of the indirect effect of job stress on job satisfaction through MGM (path a x b).

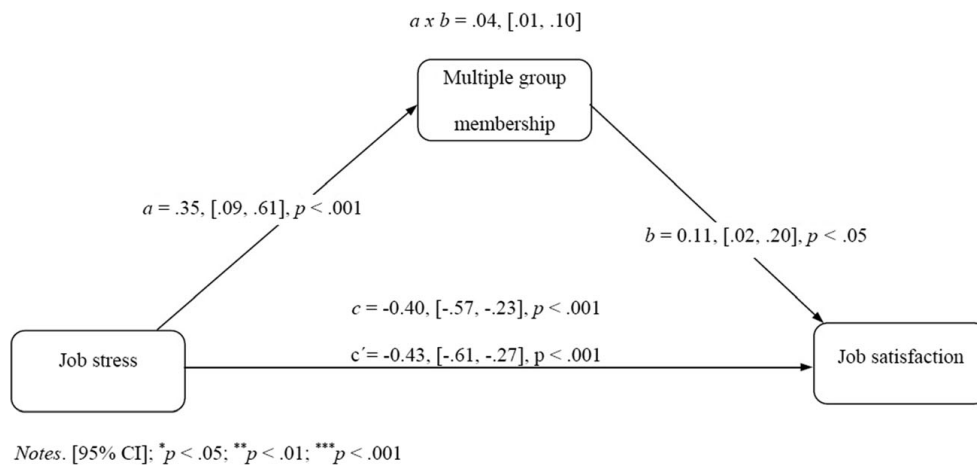


Fig. 3 Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by Multiple group membership (MGM)

Discussion

The main goal of this study was to explore the mediating role of engagement and MGM in the relationships between job stress and job satisfaction among nurses in a large public Spanish hospital. Whereas the negative impact of job stress on nurses' job satisfaction has continuously emerged in empirical research, further exploration has been recommended to assess the critical mechanism underlying this influence. Our results confirmed previous findings with Spanish nurses, allowing us to state that engagement significantly predicted job satisfaction, and effectively mediated the impact of job stress (Orgambidez-Ramos et al., 2014).

However, work engagement's mediating role seems to be more complicated than our findings proved. Whereas challenging job demands could lead to nurses' engagement—specifically, when many job resources are available—, working in a highly a demanding environment could favor long-term exhaustion, as Bakker and

CAPÍTULO 4

Demerouti (2017) recently suggested. In this sense, personal resources could exert a moderating role in the relationships between stressors-engagement well-being, as proactive behavior (Dubbelt et al., 2016), occupational future time perspective (Topa and Zacher 2018), and job-crafting training (Van Wingerden et al., 2017), suggesting promising avenues for nurses' career development and undergraduate nursing students' training.

Empirical evidence of the buffering role of social support in the relationships between job stress and nurses' well-being has been accumulated over decades, but our findings go one step further. Social support buffered the positive relationship between workload and burnout (Tinne et al., 2016). Also, the work environment was positively associated with higher work engagement (Lorente et al., 2018). Expanding those results, the present study focuses on MGM, based on the social cure theory. This theory predicts that MGM, considered as maintenance and identification with new groups, is beneficial when facing diverse challenges. Our findings supported this assertion, confirming that the positive impact of MGM on job satisfaction was powerful and reduced the total negative impact of job stress on nurses' well-being.

As some theorists (Haslam et al., 2008) have stated, MGM provides a kind of invulnerability to the effects of change because one's sense of self is connected to more relevant social groups. Moreover, as multiple identities should be conceived as a source of support, high MGM expands the basis for receiving social support within a group, a profession, or an organization. As empirical research shows, shared identity is a strong antecedent of readiness to give support, but also of the likelihood that the person in need will accept the available help and, finally of the interpretation of the offer as well intentioned (Steffens et al., 2016). Hence, MGM allows individuals to accumulate personal resources, both cognitive and emotional., Connectedness with a wide range of social groups promotes the development of high cognitive flexibility and mental skills and serves as a base for constructing stronger self-esteem (Jetten et al., 2017).

Hence, promoting multiple identities could be beneficial for nurses in two senses. Firstly, as MGM has a direct positive impact on well-being, it could serve as a way for satisfying belongingness needs, directly increasing job satisfaction. Moreover, secondly, MGM could indirectly act as a way of providing undergraduate and graduate

CAPÍTULO 4

nurses with additional sources of social capital that would buffer them from future adverse events associated with identity change and identity threat. The greater complexity of self-definition could buffer the adverse effects on nurses' well-being of stressful organizational events, such as hospital restructuring, fusions, and downsizings. Finally, our findings showed a complex pattern due to the positive relationship between job stress and MGM. As job stress is time- and resource- consuming, it could increase the feelings of needing social support and the cognitive and emotional energies that people expend to initiate and maintain social membership.

Conclusions

Our findings encourage analyzing MGM in greater depth, specifically related to types of stressful events and kinds of groups to which the participants belong. Stressful events can be classified as related to the patient (death, aggravation of the disease, agitation); the job or workplace (closure of units, excess work, changes...); family or personal conflicts (sick-leave, work-family balance...); doctors, coworkers, or nursing managers (poor relations, no medical agreement, medical criticism...); new technologies or resources (not knowing how to use material failure of the resources...); and others (alarm due to Ebola or preparing a congress). Regarding the groups of friends, the main ones listed are friends, family, in-laws, coworkers, childhood friends, and other groups (sports, community). Empirical research on organizational socialization showed that different sources (coworkers, direct supervisors, managers) provided different kinds of support (informational emotional and others). In the same sense, a more detailed analysis comparing the differential impact of any groups is needed, as this information could be useful for orienting undergraduate students and new nurses about the most suitable sources of any support.

Limitations and Contributions

This study has some strengths and limitations. A novel characteristic is the use of the theory of social cure applied to the nursing environment. In the same vein, an additional advantage is having investigated in a single hospital. This decision provides homogeneity and avoids external variables that could influence the findings. Some limitations of our study should be kept in mind. Even though we considered a broad range of nursing work domains, it still only represented a selection. Other areas also

come to mind (e.g., burnout, coping, organizational commitment) that should be included in future studies. Especially when it comes to nurses' career planning, negative expectations about future working conditions and their deterioration might influence career development.

Additionally, even though we think our measure of MGM was successful and economical in capturing membership related activities, future studies could also incorporate actual everyday behaviors (e.g., attending meetings, preparing shared activities) and the intentions with which these behaviors are performed, using day reconstruction methods or experience sampling. Our sample size is smaller than 190 participants, but the great difficulties to access this kind of population should be considered. Moreover, this study used a cross-sectional design, whereas longitudinal results might make a stronger contribution to research, confirming causal paths between job stress and wellbeing and possible reversed causal links between engagement and MGM, on the one hand, and nurses' stress, on the other. Despite these limitations and open questions, our study adds to the growing body of literature that links nurses' job stress and job satisfaction and extends this literature by adding results related to the influence of engagement and MGM.

Clinical Relevance

The first and most apparent practical impact of the relationship between nurses' stress and job satisfaction implies that reducing job stress will improve their job satisfaction. Therefore, it is important to propose specific programs focused on nurses that decrease the levels of stress. In this sense, identifying and changing the factors that cause nurses' stress, such as: "frequent interruptions in the accomplishment of their tasks" or "performing too many tasks that are unrelated to nursing," could help to design better interventions (Cullati et al., 2017). The mediation of engagement in the relationship between job stress and job satisfaction can be improved from the stance of positive organizational psychology.

Moreover, healthy organizational practices are essential to promote engagement, as psychology of sustainability and sustainable development stated (Di Fabio y Kenny, 2012). These kinds of practices would mediate the relation between job stress and job satisfaction. It is important to promote such healthy practices to improve nurses' quality

CAPÍTULO 4

of occupational life. MGM can also be used as an effective tool because it has a positive impact on job satisfaction and plays a clear buffering role between nurses' stress and well-being. In this sense, professional group membership should be reinforced as a way for improving profession-based self-esteem, as different studies suggest (Baldwin et al., 2017). In order to provide practical and concrete recommendations, some features of the working environment can be considered. Social contacts can be ambivalent factors. They can be protective and health-promoting or demanding and a hindrance for well-being. Hence, a wide range of moderators should be considered, as a culture (Assari, 2017), education (Assari, 2018), and organizational features (Amarneh, 2017), to design interventions oriented to protect workers' health and satisfaction. It is important to promote such healthy practices to improve nurses' quality of occupational life. For instance, engagement can be promoted through motivational language. There is a relation between this type of language and engagement in nursing professionals (Kunie et al., 2017).

To conclude, the study makes a relevant contribution, and we hope it will serve to consider social identity as an essential aspect in the relationship of the psychosocial variables that affect work and thus, to consider them when promoting nurses' job satisfaction.

CAPÍTULO 5.

**ANÁLISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA
EN ESPAÑOL “POSITIVE RELATIONAL MANAGEMENT SCALE”
(PRMS): VALIDACIÓN EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES
ESPAÑOLES.**

Análisis de las propiedades psicométricas de la escala en español “Positive Relational Management Scale” (PRMS): Validación en una muestra de trabajadores españoles.

Resumen

Este artículo se basa en la relevancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Se focaliza la atención en el Modelo de la Autogestión y Gestión Relacional Positiva (PS&RM) el cual enfatiza la gestión relacional positiva. Este concepto se refiere al uso de aquellos recursos relacionales que nos permiten adaptarnos al lugar de trabajo. Señalada esta importancia, se requiere de instrumentos válidos y fiables que permitan la evaluación por parte de las organizaciones de este constructo. Se analiza la Positive Relational Management Scale (PRMS) con el objetivo de cubrir la necesidad de tener una medida válida y fiable de la gestión relacional positiva en población española. Esta escala, ya estudiada previamente en muestras italianas, se confirma como una herramienta eficaz y se ratifican las tres subescalas en una muestra de 348 trabajadores españoles.

Palabras clave: Escala de la Gestión Relacional Positiva; Modelo de Gestión Relacional Positiva, Flourishing, Satisfacción vital.

**Analysis of the psychometric properties of the positive relational management scale
(PRMS): Validation in a sample of Spanish workers**

Abstract

The present study is focused on the importance of the interpersonal relationships in the work environment and on the Positive Self and Relational Management (PS&RM) model, which emphasises the positive relational management. The PS&RM integrates the use of those relational resources that facilitate our adaptation to the work environment. However, valid and reliable instruments that allow evaluation by organisations are required. The present study analyses the Positive Relational Management Scale (PRMS) with the objective of obtaining a valid and reliable measurement of the positive relational management in the Spanish population. This scale, which has previously been evaluated in a sample of Italian workers, is a useful tool and its three subscales are validated using a sample of 348 Spanish workers.

Keywords: Positive Relational Management Scale; Positive Self and Relational Management Model; Flourishing, Life Satisfaction.

Introducción

Las relaciones interpersonales son un factor clave en la mayoría de los aspectos de la vida. Esto las convierte en una necesidad social y en las organizaciones son parte del llamado “capital social” que son los recursos que se obtienen del apoyo social. Fomentar este capital social es importante ya que ayuda a lograr las metas personales y profesionales (Baker y Dutton, 2007). En este sentido organizacional, Haar, Schmitz, Di Fabio y Daellenbach (2019) realizan un estudio focalizado en la satisfacción de líderes en empresas encontrando que las relaciones interpersonales positivas en el trabajo ayudan en dicha felicidad, sobre todo, cuando la empresa es grande. En la misma línea, también se ha demostrado que crear una red positiva de relaciones en el trabajo tiene efectos positivos en la satisfacción y esto repercute a nivel del apego organizacional (Venkataramani, Labianca y Grosser, 2013). Las relaciones en el trabajo han sido estudiadas con escalas como la “Workplace Relationships Scale” (WRS) que mide la naturaleza, contenido y calidad de las relaciones en el trabajo (Khodarahimin, Hashim y Mohd-Zaharim, 2012) o la escala “Workplace Relational Civility” (WRC) que mide la relación cívica en el lugar de trabajo (Di Fabio y Gori, 2016), pero no miden la importancia de la gestión positiva de dichas relaciones como la “Positive Relational Management Scale” (PRMS) que es una escala que con solo 12 ítems evalúa las facetas de respeto, cuidado y relaciones y abre nuevas opciones en la investigación y la intervención en el contexto empresarial desde una perspectiva de prevención positiva (Di Fabio, 2016). Por ello el objetivo de este estudio es validar esta escala al español siguiendo el paradigma de la Psicología Organizacional Positiva que destaca la importancia de desarrollar relaciones positivas en el trabajo para desarrollar organizaciones saludables (Di Fabio y Gori, 2016).

Organizaciones Saludables

La Psicología Positiva atiende no sólo las dificultades que deben afrontar las personas, sino que, también, potencia y promueve sus fortalezas en todas las facetas vitales. Si centramos esa necesidad social en la vida laboral encontramos que un gran porcentaje del tiempo vital del individuo se dedica al trabajo. En el contexto laboral las organizaciones buscan un enfoque positivo que les permita beneficiarse de esas características (Salanova, Llorens y Martínez, 2016). Las organizaciones saludables

CAPÍTULO 5

buscan el uso de las fortalezas de los empleados. Así estudios previos indican que el uso de estrategias como la selección, la optimización y la compensación pueden ser mecanismos útiles en la vida laboral (Segura-Camacho, García-Orozco y Topa, 2018). Por tanto, es importante focalizarse en aquellas variables que promueven organizaciones saludables.

Relaciones interpersonales y bienestar en el trabajo

Diversas investigaciones han demostrado que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen una influencia decisiva en diferentes variables organizacionales. Así, Gaur y Ebrahimi (2013) demuestran que un líder que valore las diferencias individuales con respecto a los valores y creencias de sus subordinados obtiene el máximo rendimiento de los trabajadores al conseguir una relación de confianza. Pero, no solo afecta al éxito laboral, sino también a la satisfacción personal. Por su parte, Haar, et al. (2019b) hallan que las relaciones interpersonales positivas en el trabajo ayudan en dicha felicidad, sobre todo, cuando la empresa es grande. También se ha demostrado que crear una red positiva de relaciones en el trabajo tiene efectos positivos en la satisfacción y esto repercute a nivel de apego organizacional (Venkataramani et al., 2013). Asimismo, diversas investigaciones indican que el apoyo laboral se asocia con una mejor salud familiar y que el apoyo familiar se asocia con menos accidentes laborales (Okechukwu et al., 2016).

Modelo de la Autogestión y Gestión Relacional Positiva (Positive Self and Relational Management Model, PS&RM) y su relación con la satisfacción vital y el flourishing

El modelo PS&RM (Di Fabio y Kenny, 2016) enfatiza tanto las fuerzas individuales como las relacionales que nos permiten enfrentarnos a los desafíos de nuestro siglo. Busca promover las fortalezas de los individuos y para ello se focaliza en la promoción de la gestión del yo y de las relaciones. Adopta una perspectiva preventiva y promueve el bienestar (Di Fabio y Kenny, 2016). Está definido por tres constructos: a) la Gestión positiva (Positive Lifelong Life Management) que se refiere al bienestar y la satisfacción con la vida e incluye aspectos como la autenticidad; b) la autogestión positiva (Positive Lifelong Self-Management) que se basa en los recursos a nivel individual que la persona maneja con aspectos como habilidades de adaptación

CAPÍTULO 5

profesional, autoconcepto y autoeficacia , y, por último, c) la gestión relacional positiva (Positive Lifelong Relational Management) que se refiere a los recursos relacionales que nos permiten la adaptación en el lugar de trabajo como habilidades sociales, inteligencia emocional y apoyo social (Di Fabio y Kenny, 2016). Partiendo de este último constructo, este modelo propone la escala Positive Relational Management Scale (PRMS) que ha sido analizada junto con otras variables que fomentan el bienestar (Di Fabio y Saklofske, 2019). En estudios previos, la PRMS ha mostrado correlaciones positivas y significativas con la WRC Scale que mide la relación cívica en el lugar de trabajo (Di Fabio y Gori, 2016), con el balance trabajo-vida y la confianza organizacional (Haar, Di Fabio y Daellembach, 2019), con apoyo social y significado vital (Di Fabio, 2016) y con el trabajo significativo (Meaningful work – MFW) y la felicidad (Haar et al., 2019b). Otras dos variables previamente relacionadas con esta escala han sido la satisfacción vital (Di Fabio y Gori, 2016, Di Fabio, 2016 y Di Fabio y Kenny, 2016) y el Flourishing (Di Fabio y Gori, 2016 y Di Fabio, 2016). El Flourishing se define como el logro de una vida equilibrada en la que las personas se sientan bien. (Keyes, 2016). Debido a la destacable unión entre relaciones interpersonales y bienestar que se ha explicado previamente, en el presente estudio se toma como referencia estas dos últimas variables (satisfacción vital y flourishing). Estas dos variables son parte del constructo del bienestar. El bienestar está formado por dos vertientes, una hedónica y otra eudaimónica (Howell y Buro, 2015). La hedónica tiene un componente afectivo y otro cognitivo y se relaciona con el bienestar subjetivo (Di Fabio, 2014), con el apoyo social y la inteligencia emocional (Schutte y Loi, 2014). En esta vertiente se incluiría la satisfacción con la vida. La eudaimónica tiene que ver con el funcionamiento óptimo (Howell y Buro, 2015) y contendría el flourishing.

Diversas investigaciones han demostrado que una mayor satisfacción junto con el apoyo social en el trabajo se vincula con más inteligencia emocional y más flourishing (Schutte y Loi, 2014). Además, el flourishing correlaciona elevadamente con afecto positivo (Villieux, Sovet, Jung, y Guilbert, 2016) ya que los equipos de trabajo que destacan en un elevado flourishing se caracterizan por tener una comunicación positiva y expresiones de apoyo entre los miembros del equipo (Bakker y Schaufelli, 2008). Por tanto, la satisfacción vital y el flourishing en el lugar de trabajo traen resultados para el individuo y el bienestar organizacional (Nel y Coetzee, 2020).

CAPÍTULO 5

Acorde con lo anterior, el objetivo general de este estudio es analizar las propiedades psicométricas de la escala para trabajadores sobre Gestión Positiva de las Relaciones (*Positive Relational Management*, PRM) de Di Fabio (2016). Los objetivos específicos son; a) validar la escala PRM en español en una muestra de trabajadores españoles; b) comprobar la validez convergente con las escalas de flourishing y satisfacción vital; c) evaluar la validez discriminante con respecto al sexo y la edad.

Consideramos que este estudio es de radical importancia por dos motivos: a) los ítems de esta escala miden aspectos que no están incluidos en ningún otro constructo y que no se contemplan ni en la satisfacción vital ni en el flourishing (Di Fabio, 2016) b) la importancia de tener escalas validadas en español que midan la gestión positiva de las relaciones que son tan importantes tanto para el bienestar individual como organizacional y c) las organizaciones deben contar con herramientas que evalúen los aspectos indirectos de las relaciones interpersonales a fin de crear entornos positivos (Di Fabio, 2016).

Método

Participantes

En este estudio participaron 348 trabajadores españoles (58.62% mujeres) de diferentes organizaciones con un rango de edad que osciló entre 18 y 70 años ($M = 40.73$; $DT = 11.72$). Los participantes pertenecían a distintas Comunidades Autónomas: Madrid (23.56%), Castilla y León (22.70%), Galicia (18.39%), Cataluña (3.74%), Extremadura (2.01%), País Vasco (1,72%), Comunidad Valenciana (1.15%), Islas Baleares (1.15%) Andalucía (0.57%), Murcia (0.57%), Castilla la Mancha (0.57%), Ceuta (0.29%) y el 23.56% no indicó el lugar de pertenencia. El 60.64% declaró tener estudios superiores, el 18,97% Formación profesional, el 10.34% Bachiller, el 6.04% estudios primarios, el 3.45% máster y el 0.57% doctorado. El sector profesional al que se dedican es en un 73.85% al sector servicios y en un 26.15% al industrial. La media de años de antigüedad de la empresa es de 11.11.

Instrumentos

La escala de *Gestión Positiva de las Relaciones* (*Positive Relational Management*, PRM; Di Fabio, 2016) para trabajadores está formada por 12 ítems que se responden a través de una escala Likert que oscila entre 1 (*Muy en desacuerdo*) hasta 5

CAPÍTULO 5

(*Muy de acuerdo*). Esta escala está integrada por tres subescalas: la primera es *Respeto* que está formada por ítems como: “Yo respeto el valor y la singularidad de otros”, “otros respetan mis valores y singularidad”, “yo respeto mis valores y singularidad” y “mantengo un equilibrio en mi respeto hacia otros y hacia mí”. La segunda es *cuidado* que incluye los ítems “yo suelo cuidar de otros”, “otros suelen cuidar de mí”, “yo suelo cuidar de mí mismo” y “yo mantengo un equilibrio entre cuidar de mí y cuidar de otros”. Y en tercer lugar la subescala *Relaciones* formado por los siguientes ítems: “Yo mantengo buenas relaciones con mi familia”, “yo mantengo buenas relaciones con mis amigos”, “Yo mantengo buenas relaciones con mis parejas” y “yo mantengo un equilibrio en mis relaciones con familia, amigos y parejas”. En este estudio se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.87 para toda la escala. los valores obtenidos en cada subescala ($\alpha_{\text{respeto}} = .78$; $\alpha_{\text{cuidado}} = .64$; $\alpha_{\text{relaciones}} = .81$) fueron muy similares a los obtenidos por Di Fabio (2016) ($\alpha_{\text{global}} = .85$; $\alpha_{\text{respeto}} = .82$; $\alpha_{\text{cuidado}} = .80$; $\alpha_{\text{relaciones}} = .81$) con la excepción de la subdimensión cuidado.

Para medir la variable *Flourishing* se utilizó la escala de Diener et al. (2010) en su versión adaptada al español de Pozo, Garzón, Bretones y Ligia (2016). Esta escala está compuesta de ocho ítems que miden el estado de flujo (p. ej., “Llevo una vida útil y significativa”, “Mis relaciones sociales me brindan apoyo y gratificación”). La escala de respuesta osciló entre 1 (*Muy en desacuerdo*) y 5 (*Muy de acuerdo*). El alfa de Cronbach fue de .88 muy similar al obtenido en la escala original ($\alpha = .87$) y en el estudio de Pozo et al (2016) ($\alpha = .88$ en colombianos y .85 en españoles).

Para medir la variable *satisfacción con la vida* se utilizó la escala abreviada de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) (5 ítems) en su adaptación española (Atienza, Balaguer y García-Merita (2003). Esta escala, integrada por cinco ítems, mide la calidad de vida (p. ej., “las circunstancias de mi vida son buenas”, “Estoy satisfecho con mi vida”). La escala de respuesta osciló entre 1 (*Muy en desacuerdo*) y 5 (*Muy de acuerdo*). El alfa de Cronbach obtenido fue de .879. Finalmente, los participantes cumplieron diversos datos sociodemográficos (edad, nivel de estudios, etc.)

Procedimiento

Los cuestionarios se han respondido a lo largo de seis meses y la recogida de la muestra fue a través de muestreo incidental. El procedimiento de recogida de datos se

CAPÍTULO 5

realizó online. Los participantes cumplieron, primeramente, el consentimiento informado y, seguidamente, el cuestionario. Se garantizó anonimato y confidencialidad de las respuestas.

Análisis estadísticos

Se realiza un análisis descriptivo, un análisis correlacional y un análisis factorial para comprobar los valores psicométricos utilizando el programa SPSS en su versión 21 y se ejecuta un análisis factorial confirmatorio para valorar la estructura de la escala. Concretamente, para obtener evidencia de la validez de constructo se realiza un análisis factorial confirmatorio. Como índices de ajuste absoluto se utilizó el error cuadrático medio de aproximación RMSEA, siendo los valores de hasta .08 indicativos de un ajuste razonable y de .08 a .10 un ajuste mediocre (MacCallum, Browne y Sugawara, 1996) y como índices de ajuste incrementales se usa el índice de Tucker-Lewis (TLI) que Bentler y Bonett (1980) recomiendan que sea mayor de .90 para considerar un ajuste aceptable y el índice comparativo de ajuste (CFI) que se recomienda que los valores se aproximen a .95 (Hu y Bentler, 1999).

Resultados

Análisis factorial confirmatorio

En primer lugar, se realizó el análisis correlacional entre las tres subescalas (ver tabla 1) y, posteriormente, el análisis factorial. La prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se aproximó a 1 (KMO = 0.881) lo que es indicativo de que aplicar un análisis confirmatorio es adecuado. Además, la prueba de Barlett fue significativa ($p < .001$).

Tabla 1.

Correlaciones de Pearson entre las tres subescalas

	RESPETO	CUIDADO	RELACIONES
RESPETO	1		
CUIDADO	.639**	1	
RELACIONES	.542**	.606**	1

** $p < .01$

A continuación se llevó a cabo el análisis confirmatorio (ver tabla 1). La figura 1 muestra el diagrama de vías del modelo propuesto. Los valores estandarizados de los

CAPÍTULO 5

coeficientes de regresión fueron apropiados porque las cargas de los factores fueron altas y significativas y todas resultan significativas ($p < .001$). La correlación entre las subescalas de Respeto, Cuidado y Relaciones son positivas (.32, .43 y .57). En las tablas 1 y 2, se incluyen los coeficientes de regresión estandarizados, así como la correlación estimada entre los factores. Los índices de ajuste global mostraron resultados adecuados, siendo CFI = .96, RMSEA = .06, SRMR = .044 y TLI = .94.

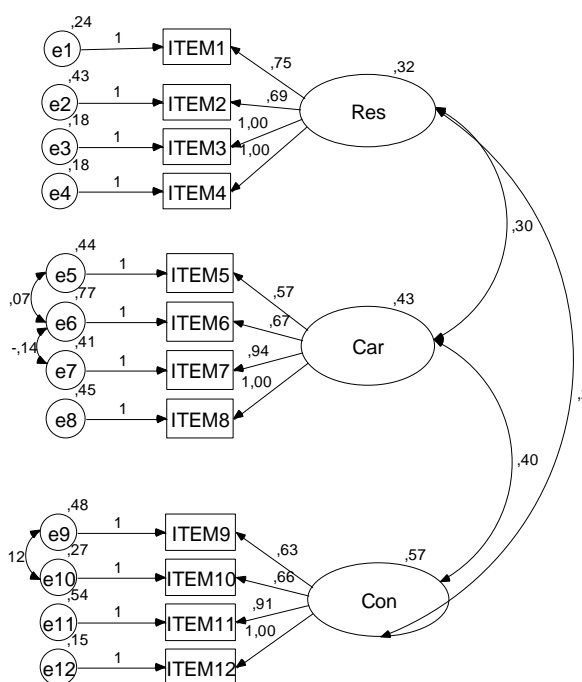


Figura 1: Diagrama de vías del análisis Factorial Confirmatorio (CFA) de la Escala PRMS. Las subescalas son: Res = Respeto; Car = Cuidado; Con = Relaciones

CAPÍTULO 5

Tabla 2.

Análisis factorial confirmatorio (CFA)

	RES	CAR	CON
1. Yo respeto el valor y la singularidad de otros.	.63		
2. Otros respetan mis valores y singularidad.	.75		
3. Yo respeto mis valores y singularidad.	.68		
4. Mantengo un equilibrio en mi respeto hacia otros y hacia mí.	1		
5. Yo suelo cuidar de otros		.73	
6. Otros suelen cuidar de mí.		.93	
7. Yo suelo cuidar de mí mismo.		.88	
8. Yo mantengo un equilibrio entre cuidar de mí y cuidar de otros.		1	
9. Yo mantengo buenas relaciones con mi familia			.60
10. Yo mantengo buenas relaciones con mis amigos			.49
11. Yo mantengo buenas relaciones con mis parejas.			.70
12. Yo mantengo un equilibrio en mis relaciones con familia, amigos y parejas.			1

Fiabilidad

En la tabla 3 se puede observar la media, desviación típica, el alpha de Cronbach y la fiabilidad compuesta para los tres factores del test (respeto, cuidado y relaciones). La consistencia interna de las subescalas respeto y relaciones es alta (.78 y .81) mientras que la escala cuidado es moderada (.64). La estimación de fiabilidad es ligeramente superior usando el procedimiento de fiabilidad compuesta que con el coeficiente alpha, debido a que alpha subestima la fiabilidad en datos ordinales (Bentler, 2009; Zumbo, Gadermann y Zeisser, 2007). Dado que el valor mínimo que se considera adecuado para la fiabilidad compuesta es .70 (Nunnally, 1978), los valores encontrados en las tres subescalas (.87, .84 y .84 respectivamente), reflejan una adecuada precisión de estas medidas.

CAPÍTULO 5

Tabla 3.

Media, desviación estándar, alpha de Cronbach y fiabilidad compuesta (CR)

Subescalas	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	CR
Respeto	4.19	.55	.78	.87
Cuidado	3.88	.62	.64	.84
Relaciones	4.19	.69	.81	.84

Relación con otras variables

Para analizar la validez convergente y divergente, se examinaron las correlaciones entre las puntuaciones de satisfacción con la vida y Flourishing y las subescalas de PRM (Respeto, Cuidado y Relaciones). Como se muestra en la tabla 4, todas las correlaciones entre las escalas son positivas y significativas. Por lo que por lo que podemos hablar de validez convergente. Hay que señalar que todas las correlaciones son más elevadas para el grupo de los hombres que para el de las mujeres, excepto para las correlaciones de cuidado-satisfacción con la vida y relaciones-satisfacción con la vida, que son más altas para mujeres.

Tabla 4.

Correlaciones entre las escalas en hombres (diagonal inferior) y mujeres (diagonal superior)

	Flourishing	Satisfacción	PRM: Respeto	PRM: Cuidado	PRM: Relaciones
Flourishing	1	.502*	.498*	.453*	.456*
Satisfacción	.654*	1	.395*	.429*	.411*
PRM: Respeto	.627*	.442*	1	.593*	.518*
PRM: Cuidado	.492*	.390*	.690*	1	.548*
PRM: Relaciones	.512*	.397*	.567*	.665*	1

Nota. * La correlación es significativa ($p < .01$)

Validez diferencial

Para valorar la validez diferencial se realiza el análisis multivariante de varianza (MANOVA) que evalúa las diferencias entre las subescalas (Respeto, cuidado y

CAPÍTULO 5

relaciones) con respecto al sexo (hombre/mujer) y a la edad (tres rangos que varían de 18 a 35 años, de 36 a 53 y de 54 a 71).

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, únicamente en la escala cuidado y en la interacción sexo por edad en todas las subescalas. Además, los subsecuentes ANOVAs evidenciaron un efecto principal del sexo del participante en la variable cuidado en función del sexo $F(1, 348) = 4.526, p < .05, \eta^2 = .013$; ($M_{\text{hombre}} = 3.82, DT_{\text{hombre}} = .051$ vs. $M_{\text{mujer}} = 3.95, DT_{\text{mujer}} = .044$) y tres efectos de interacción entre el sexo y la edad de los participantes en las variables y en respeto $F(2, 348) = 3.33, p < .05, \eta^2 = .019$, cuidado $F(2, 348) = 8.25, p < .05, \eta^2 = .046$, y relaciones $F(2, 348) = 3.96, p < .05, \eta^2 = .023$. En concreto, los hombres de mayor edad (54 a 71 años) puntuaban más alto que los hombres de menor edad (18 a 35 y 36 a 53) ($p < .05$), e igual que las mujeres en las variables respeto y cuidado ($p > .05$), mientras que en las mujeres no hubo diferencias significativas ($p > .05$). En cuanto a la variable relaciones, los hombres de mayor edad (18 a 35 y 36 a 53) puntúan igual que las mujeres más jóvenes y que los hombres de menor edad (18 a 35 y 36 a 53) y las mujeres de mayor edad (54 a 71 años) ($p < .05$).

Tabla 5.

Medias y errores estándar en la interacción sexo x edad en cada una de las subescalas

		PRM: Respeto	PRM: Cuidado	PRM: Relaciones
Mujer	18 a 35 años	$M = 4.2, DT = .06$	$M = 3.9, DT = .07$	$M = 4.32, DT = .08$
	36 a 53 años	$M = 4.3, DT = .07$	$M = 4.1, DT = .098$	$M = 4.28, DT = .09$
	54 a 71 años	$M = 4.2, DT = .06$	$M = 3.80, DT = .07$	$M = 4.14, DT = .07$
Hombre	18 a 35 años	$M = 4.1, DT = .08$	$M = 3.65, DT = .0879$	$M = 4.01, DT = .09$
	36 a 53 años	$M = 4.1, DT = .07$	$M = 3.7, DT = .08$	$M = 4.05, DT = .09$
	54 a 71 años	$M = 4.4, DT = .09$	$M = 4.05, DT = .09$	$M = 4.32, DT = .11$

Discusión

El objetivo de este estudio es analizar las propiedades de la PRMS y su validación en una muestra de trabajadores españoles ya que previamente se había valorado sobre empleados italianos (Di Fabio, 2016) y también se ha testado en gerentes de Nueva Zelanda (Haar, et al., 2019a).

CAPÍTULO 5

Con respecto a la fiabilidad, esta escala muestra una elevada fiabilidad y alcanza puntuaciones similares en alfa de Cronbach a la muestra italiana del estudio de Di Fabio (2016), la principal dispersión está en la subescala “cuidado”. En cuanto a la correlación entre las subescalas (respeto, cuidado y relaciones), los datos demuestran que son positivas con una variación de .542 a .639 lo que eleva las puntuaciones encontradas en el estudio de Di Fabio (2016) que fluctuaban entre .44 y .57. Por último, se confirma la estructura en tres subescalas de cuatro ítems cada una.

Por otra parte, el estudio de validez convergente y discriminante muestra que la escala PRMS tiene una buena validez convergente, al realizar el estudio con las escalas flourishing y satisfacción vital. Estas dos escalas muestran correlaciones más altas para hombres así como las subescalas de la escala PRMS, excepto en la subescala cuidado, que es mayor en mujeres. Esto manifiesta los estereotipos que están afianzados en nuestra cultura acerca de que las mujeres son las encargadas de cuidar a las personas de su entorno. El sexo femenino suele relacionarse con aspectos como la emocionalidad, la sensibilidad y la ternura, que junto a la maternidad, hace que, históricamente, se les haya atribuido un rol de cuidado del hogar y de las personas.

Con respecto a la validez divergente, hay diferencias en sexo en la subescala cuidado y diferencia en las tres subescalas en la interacción de sexo por edad. Estos datos que ponen de relieve la superioridad femenina en los aspectos relacionados con el cuidado confirman el estereotipo de las mujeres en el ámbito laboral, tanto en puestos de alto y bajo estatus; orientado más a las relaciones, el respeto (Cuadrado, García-Ael y Molero, 2015; García-Ael, Cuadrado y Molero, 2018) o el cuidado asociado a una fuerte tradición doméstica (Wright, Cooper y Luff, 2017). En cuanto a la edad, los resultados son acordes con la Teoría de la Selectividad Emocional (Carstensen y Mikels 2005) que sugiere que las personas mayores tratan de evitar los conflictos y de acercarse a los demás. Así, nuestros resultados sugieren que los hombres de mayor edad tienden a centrarse en las emociones positivas y construir relaciones con sus seres queridos de manera similar a las mujeres, por lo que prestan menos atención a las relaciones interpersonales desequilibradas en el ámbito laboral que pueden desencadenar resultados decepcionantes.

CAPÍTULO 5

En resumidas cuentas, se puede concluir que el estudio puede confirmar que la PRMS es una escala fiable y con una estructura que ya se ha confirmado en diferentes muestras tales como la italiana (Di Fabio, 2016) o la neozelandesa (Haar et al., 2019a) y, con este estudio, en una muestra española.

Fortalezas, limitaciones y futura investigación

La principal fortaleza de este estudio es validar un instrumento ya valorado en otros países como Italia (Di Fabio, 2016) y Nueva Zelanda (Haar et al., 2019a) en una muestra española. Además de ratificar la estructura propuesta de esta escala en tres subescalas de cuatro ítems cada una (Respeto, Cuidado y Relaciones). Además, se da apoyo a la importancia de tener instrumentos que pongan en valor los recursos relacionales en el trabajo, ya que estos recursos forman parte del capital social que junto a los mecanismos sociales y prácticas organizacionales desarrollan un capital laboral positivo (Baker y Dutton, 2007). Estudiar estos aspectos no solo mejora el ambiente de trabajo sino que mejora la salud mental. Entre otros porque el capital social está relacionado con la salud mental debido a la que las redes sociales que forman ese capital social promueven la cohesión social, una protección en tiempos de crisis, un impacto en la salud pública, una relación con el desarrollo económico y una mejora en los resultados del trabajo (World Health Organization, WHO, 2005). Además, Okechukwu et al (2016) indican que el apoyo laboral se asocia con una mejor salud familiar y por otro, el apoyo familiar se asocia con menores accidentes laborales

Por tanto, las relaciones interpersonales en el trabajo adquieren una gran relevancia en el éxito laboral y estudiar su manejo se vuelve de vital importancia. Gaur y Ebrahimi (2013) han estudiado la relación entre el líder y sus subordinados, y han observado que un líder que valore las diferencias individuales con respecto a los valores y creencias de sus subordinados obtiene el máximo rendimiento de los trabajadores al conseguir una relación de confianza. Pero, esto no solo afecta al éxito laboral, sino también a la satisfacción personal. Por todo ello, es importante seguir realizando estudios que aporten nuevas evidencias al cuerpo teórico previo y confirme los resultados en diferentes países. Además, se fomenta la utilización de términos incluidos en la Psicología Positiva como satisfacción laboral y flourishing que fomentan el logro de organizaciones cada vez más saludables.

CAPÍTULO 5

A pesar de ello, existen limitaciones que han de ser tenidas en cuenta y mejoradas en futuras investigaciones. Así, a pesar de haber mejorado el número de participantes en la muestra con respecto a la muestra italiana de Di Fabio (2016) y llegar a 348 españoles frente a los 251 previos, es conveniente seguir validando esta escala en muestras cada vez más numerosas. Por otro lado, sería interesante validarla en otros países y poderla traducir a diferentes lenguas. También, al igual que en el estudio con muestra de Nueva Zelanda (Haar et al., 2019a) se centraron en gerentes, sería interesante no tomar muestra de trabajadores en general, como se ha hecho en el presente estudio, sino centrarse en determinados ámbitos laborales (sanitarios, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado...). Por último, sería interesante realizar estudios longitudinales en los que el instrumento de medida sea esta escala.

Conclusiones

La medición de la gestión relacional positiva propuesta por el modelo PS&RM es de vital importancia debido a los beneficios que aportan los recursos relacionales. Como se ha constatado en estudios previos, las relaciones interpersonales tienen un importante papel en el bienestar de las personas (Haar et al., 2019b). Además, en el estudio de Rocha et al. (2019) se afirma que una fuente que genera placer en el trabajo es la relación interpersonal con el equipo de trabajo. Además, avanzando en los aportes del apoyo social, Tan, Krishnan y Lee (2017) confirman que la extroversión, la autoestima y el apoyo social están asociados significativamente con la felicidad. Por ello, es importante la utilización de una escala válida y fiable que nos permita cuantificar y evaluar la mejora de estas características relacionales en trabajadores y poder fomentarlas.

Así como aplicación práctica, la validación de esta escala, nos permite su uso en población española para detectar posibles carencias en alguna de las subescalas y poder trabajar desde las organizaciones para mejorar esos aspectos y crear empresas cada vez más saludables. Esto no solo beneficia al empleador sino que, como se ha analizado previamente, unas buenas relaciones interpersonales facilitan el trabajo (Rocha et al., 2019), influye en el bienestar (Haar et al., 2019b) y está asociado con la felicidad (Tan et al., 2017).

CAPÍTULO 6.
DISCUSIÓN GENERAL

DISCUSIÓN GENERAL

Los objetivos específicos de esta Tesis Doctoral han sido, en primer lugar, realizar una revisión cualitativa acerca de la pertenencia grupal múltiple y analizar los resultados en función de dos sectores poblacionales (universitarios y población general). El segundo de los objetivos ha sido explorar el papel mediador de la pertenencia grupal múltiple y el engagement sobre la satisfacción y el estrés laboral; Y, en tercer lugar, validar el cuestionario que mide la variable gestión relacional positiva al español, estudiando su estructura factorial y su poder predictivo en relación con la satisfacción con la vida y el flourishing. La consecución de estos objetivos no está libre de limitaciones, por lo que tras exponer los resultados obtenidos en cada estudio, se explicitarán haciendo sugerencias de líneas para futura investigación y partiendo de los resultados empíricos se propondrán líneas de intervención. Para comenzar la discusión general se va a ir comentando un compendio de los resultados obtenidos en cada uno de los capítulos.

El primero de los estudios realiza una exhaustiva selección de artículos publicados sobre la pertenencia grupal múltiple y su influencia en variables como el bienestar, la autoestima y la satisfacción en función de dos poblaciones diferentes: universitaria y general. Los resultados más importantes demuestran cómo se relaciona la pertenencia grupal múltiple con el bienestar, la satisfacción y la autoestima tanto en población universitaria como general. Esto nos confirma la importancia de considerar la pertenencia grupal múltiple como una variable sobre la que incidir ya que el bienestar, la satisfacción y la autoestima son variables que fluctúan a lo largo del tiempo. Comprobar que esta relación se mantiene tanto en población universitaria como en general, nos indica que intervenir sobre el sentimiento de pertenencia, tiene beneficios en todas las etapas de la vida. Otro resultado importante se refiere a las diferencias culturales que se han dado entre estas variables, favoreciendo la relación en culturas occidentales. Este resultado es muy interesante ya nos incide en la importancia del contexto y las normas interculturales. Estos estudios destacan que existen rasgos de la cultura asiática que hacen que la relación entre pertenencia grupal múltiple y bienestar no siga los mismos resultados que en población occidental. Por lo tanto, hay que destacar la importancia de manejar la transculturalidad como un aspecto importante cuando se validan relaciones entre variables y no generalizar a culturas que se rigen por

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

cánones diferentes a los nuestros. Por otro lado, es importante matizar que también se ha visto que si se incluyen otras variables que permitan adaptarse a las normas culturales (como el no ser reacio a recibir el apoyo social) la relación sí puede confirmarse por lo que hay que tener en cuenta los matices cuando se intervenga sobre estas variables para poder sacar el máximo beneficio organizacional.

Finalmente, se demuestra la importancia de cómo estas variables influyen en las transiciones vitales. Por ejemplo en la población universitaria esa transición vital se muestra en su entrada o su salida de la universidad y en población general se focaliza sobre todo en la fase de la jubilación. La importancia de estos resultados radica en que no solo debemos intervenir en las variables, sino tener en cuenta el contexto, como se ha mencionado anteriormente, y también el momento vital de los individuos. Es decir, se requiere una visión holística que implique no solo los niveles más amplios (como la cultura y las empresas) sino niveles más específicos, como la propia persona, y sus circunstancias.

En el segundo de los estudios, tras realizar una investigación transversal con profesionales de enfermería, se dilucida la relación negativa entre el estrés laboral y la satisfacción y cómo la pertenencia grupal múltiple y el engagement son variables mediadoras en esta relación. Destacando el papel de la Teoría de la Cura social (Jetten et al., 2012) como explicación plausible en esa relación y la importancia del ámbito de la psicología positiva y preventiva como marco para intervenir sobre ella. Por tanto, la Pertenencia Grupal Múltiple amparada por la Teoría de la Cura social es una variable que no solo tiene relación directa con otras variables (como anteriormente se ha visto en la revisión sistemática con las variables bienestar, satisfacción y autoestima), sino que también tiene un papel mediador, por lo que de nuevo, se observa que las relaciones interpersonales y en concreto el sentimiento de pertenencia a varios grupos tienen una importancia a muchos niveles y en concreto en profesiones sanitarias, las cuales tienen un papel de máxima necesidad en nuestra sociedad y por lo que es necesario investigar e intervenir en aquellas variables que muestran beneficios a nivel individual y organizacional como es la pertenencia grupal múltiple.

En el tercero de los estudios, se valida la escala de gestión positiva de las relaciones (PRMS) de Di Fabio y Kenny (2016) en español. Esta escala, validada en

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

otros países, confirma su estructura en muestra española con tres subescalas (respeto, cuidado y relaciones) y además muestra validez convergente con las variables flourishing y satisfacción vital y validez discriminante al mostrar diferencias respecto al sexo en la subescala referida a cuidado y diferencias en la interacción sexo por edad en todas las subescalas. En este caso, es importante de nuevo, valorar el contexto y destacar cómo los estereotipos siguen vigentes en nuestra sociedad y se siguen manifestando a todos los niveles, aquí vemos cómo destaca una superioridad del sexo femenino en la subescala cuidado (tanto a uno mismo, como a los otros) y no en las otras subescalas y es importante tener en cuenta estos resultados en el momento de intervenir sobre estas variables, y poner en valor toda la información de la que disponemos, atendiendo a los detalles y sin olvidar los matices. Teniendo en cuenta esto y valorado las tres subescalas que se han confirmado en español, es importante observar la relación que la Gestión Positiva de las Relaciones tienen con otras variables y por tanto, de nuevo, destacar la importancia que tienen las relaciones interpersonales y la gestión positiva de las mismas.

APORTACIONES DE ESTA TESIS

Esta tesis hace varias aportaciones para ampliar el marco teórico y el conjunto de aspectos estudiados con respecto a las relaciones interpersonales focalizadas en la pertenencia grupal múltiple y la gestión positiva de las relaciones y su implicación con la salud.

Para contrastar el estado actual de la cuestión con el avance que propone esta Tesis Doctoral se hace necesario insistir en la idea de que la pertenencia grupal múltiple es un constructo no tan trabajado con lo son otros conceptos como la identidad social en psicología de las organizaciones. A pesar de ello, se ha logrado hacer una revisión sistemática que ha permitido recoger todos los artículos publicados relevantes en torno a esta cuestión. Lo que ha permitido otorgar una información más organizada al cuerpo teórico ya conocido.

Además, el conjunto de las investigaciones desarrolladas hasta aquí ofrece aportaciones de cara al futuro desarrollo de la teoría. Así, esta tesis aporta un análisis de las investigaciones llevadas a cabo sobre el concepto de pertenencia grupal múltiple, explorando su influencia y relación con otras variables. La visión que se ofrece es

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

múltiple ya que no solo se centra en describir los estudios previos realizados acerca del concepto, sino que se investiga su papel con respecto a otras variables. Por otro lado, tras analizar la importancia de las relaciones interpersonales que se concreta en el término de pertenencia grupal múltiple, se avanza en el estudio de esta importancia aportando herramientas válidas y fiables que permitan la aplicación de la teoría a la práctica. Este estudio hace un aporte al desarrollo de la teoría al incluir una medida de gestión positiva de las relaciones, la cual permite indagar en los aspectos de respeto, cuidado y relaciones, de cara a fomentar la gestión de las relaciones interpersonales en el trabajo, las cuales se ha demostrado que tiene una influencia positiva sobre otras variables laborales relevantes como el flourishing o la satisfacción vital.

Poniendo el foco en los diferentes estudios, en el segundo estudio se debe señalar, por una parte, que parece confirmarse la Teoría de la Cura Social (Jetten et al., 2012), relativa a que la pertenencia grupal múltiple es una variable que beneficia para superar diferentes estresores. Además, se confirma el papel mediador de la pertenencia grupal múltiple y del engagement en la relación entre estrés y satisfacción laboral. Por otro lado, en el tercer estudio, se aporta la validez de la escala Gestión Positiva de las Relaciones (PRMS) que se basa en el Modelo de la Autogestión y Gestión Relacional Positiva (PS&RM) de Di Fabio y Kenny (2016) y que enfatiza tanto las fuerzas individuales como las relacionales que nos permiten enfrentarnos a los diferentes desafíos que se nos presenten. Busca promover las fortalezas de los individuos y para ello se focaliza en la promoción de la gestión del yo y de las relaciones. Además, En relación con el tercer estudio, es destacable el papel de la variable flourishing en el cálculo de la validez convergente, como una variable innovadora que se define como el logro de una vida equilibrada en la que las personas se sientan bien (Keyes, 2016). Esta variable, va en línea de las otras variables estudiadas como la autoestima, el bienestar y la satisfacción y las variables más laborales como el engagement. Por ello es importante ver todo el conjunto desde el prisma de la psicología positiva.

Por último, los estudios se enfocan hacia una aportación hacia la intervención más preventiva. Debido a que, los resultados obtenidos en el primer estudio en el que se observa la influencia positiva de la pertenencia grupal múltiple en diferentes poblaciones indican que la teoría de la cura social se confirma y, como se ha indicado, ésta afirma que la pertenencia grupal múltiple beneficia ante diferentes estresores, por lo

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

que intervenir y desarrollar esta variable permite adoptar un papel preventivo para tener estrategias beneficiosas ante problemas y dificultades futuras. Así, es importante tener en cuenta las circunstancias contextuales que pueden derivar en dificultades como en la actual situación con el COVID-19 (Alcover, Salgado, Nazar, Ramírez-Vielma y González-Suhr, 2020).

En resumen, a partir de los resultados obtenidos en los estudios de esta Tesis Doctoral podemos afirmar que la pertenencia grupal múltiple es un elemento que tiene grandes beneficios y su desarrollo tiene una ventaja preventiva. A su vez, medir la gestión positiva de las relaciones a través de la escala propuesta (PRMS) permite desarrollar las fuerzas relacionales que nos proporcionan elementos para enfrentarnos a los diferentes estresores que se nos presenten. Por lo que ambas variables son dos grandes herramientas que afectan positivamente a la salud tanto de los individuos como de las organizaciones.

LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Los estudios que forman parte de esta tesis tienen varias limitaciones que deben tenerse en cuenta. La primera de ellas es que se han empleado métodos correlacionales que no permiten hacer afirmaciones sobre la causalidad de los procesos en estas investigaciones. Una posible vía de investigación futura es la utilización de métodos longitudinales para contribuir a conocer cómo se comporta la pertenencia grupal múltiple a lo largo del tiempo y cómo afecta esto a las otras variables estudiadas en los profesionales sanitarios.

En segundo lugar, a pesar de que se han considerado una amplia gama de variables, se trata de una selección ya que son muchas las que influyen en el bienestar y la salud laboral. Otras variables como Job Crafting (Que según Wrzesniewski y Dutton (200) se define como las acciones que los empleados realizan para redefinir sus trabajos), afrontamiento, desconfianza en la vida organizacional (Cambler y Alcover, 2019) o compromiso organizacional podrían tenerse en cuenta en estudios futuros.

El tercer término que debe mencionarse atendiendo a las características de la muestra, es que la selección de los participantes no ha sido aleatoria, sino que se produce un muestreo incidental o de conveniencia. Concretamente, el estudio con población dedicada a la enfermería se centra en un solo hospital. Esto tiene la

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

desventaja de que la generalización se vuelve más complicada, pero por otro lado, el proporcionar una muestra homogénea evita variables externas. Además, este tipo de muestreo tiene la ventaja de proporcionar facilidad operativa y bajos costes de muestreo al no disponer de financiación externa para llevar a cabo las investigaciones. Y aunque los profesionales de la enfermería han sido estudiados especialmente en temas que abarcan el estrés por ejemplo con respecto a la teoría de la selectividad socioemocional y la valoración del coste beneficio acerca del esfuerzo que realizan en su profesión (Topa, Guglielmi y DePolo, 2016), sería interesante que la investigación futura ahondara en otras profesiones sanitarias así como ampliar las muestras a otros hospitales tanto nacionales como internacionales. Además, con respecto a la muestra, se debería considerar ampliar los estudios a otras poblaciones siguiendo investigaciones previas sobre bienestar, identidad de grupo y liderazgo en personas estigmatizadas como son las personas con VIH o con enfermedades mentales (Pérez-Garín, Molero y Bos, 2015; Fuster, Molero, Holgado y Mayordomo, 2014; Cuadrado, Navas, Molero, Ferrer y Morales, 2012 y Fuster, Molero, Holgado y Sansinenea, 2014)

La cuarta limitación es el empleo exclusivo de medidas de autoinforme para medir las distintas variables. Este tipo de datos contienen varias fuentes potenciales de sesgo como la deseabilidad social, por lo que en investigaciones posteriores sería interesante basarse en medidas más objetivas como informes de laboratorio para medir el estrés o menos susceptibles de sobrevaloración como son las realizadas por un agente externo como familiares o compañeros de trabajo.

A pesar de estas limitaciones y preguntas abiertas, este conjunto de estudios se suma al creciente cuerpo de literatura que vincula las relaciones interpersonales con el bienestar. Así, con este trabajo se extiende esta literatura, añadiendo los resultados de una revisión sistemática, un estudio transversal y la validación de una escala de gestión positiva de las relaciones, incorporando una variedad de variables, al tiempo que se usan muestras de diferentes edades (universitarios y población general) y profesiones (estudio focalizado en profesionales de la enfermería y validación de la escala en trabajadores de diferentes empresas).

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

IMPLICACIONES PRÁCTICAS Y DE INTERVENCIÓN

Esta tesis pretende hacer algunas aportaciones de utilidad para la práctica y para el diseño de intervenciones que se destinen a mejorar la salud de las organizaciones a través de la gestión de las relaciones interpersonales.

Así, los hallazgos de estos estudios son útiles de cara a promover intervenciones basadas en el incremento del desarrollo de relaciones interpersonales positivas. Por ello, y en relación con las limitaciones de diseño de los estudios de esta tesis, es importante considerar que las intervenciones no se centren en el aquí y ahora, sino que se fomente un desarrollo a largo plazo. La gestión positiva de las relaciones de forma puntual no es conveniente puesto que como su nombre indica una relación requiere una cantidad de tiempo más o menos grande para que se establezca y por ello se requiere su fomento desde el inicio, proporcionando un ambiente positivo que favorezca el desarrollo de estas relaciones y se permita su influencia en otras variables imprescindible para el desarrollo de una organización saludable.

Por otro lado, y nuevamente a partir de las limitaciones de diseño de los estudios aquí presentados, se puede sugerir que las intervenciones en el plano organizacional deberían diseñarse incluyendo la interrelación de diversos factores, es decir, no solo focalizarse en las relaciones interpersonales, sino intervenir también sobre otras variables como el engagement, que se ha demostrado que son mediadoras para que a más satisfacción laboral se produzca menos estrés.

Además, y aunque los hallazgos de este trabajo con respecto a esa población son teóricos, las organizaciones no solo deben considerar las relaciones interpersonales de sus empleados, sino a gran escala, también de sus clientes. Así, en el caso de las Universidades, se debe intervenir sobre la gestión positiva de las relaciones entre los profesionales que trabajan allí, pero también tener en cuenta la transición que están viviendo los estudiantes, y tratar de realizar protocolos que permitan el desarrollo de relaciones interpersonales positivas que puedan influir a largo plazo en el bienestar del alumnado y por tanto en su satisfacción. Además, el periodo universitario es a largo plazo, por lo que no solo hay que intervenir en el momento de ingreso en la Facultad, sino que también es importante tener en cuenta el momento de convertirse en egresados.

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

Por último, los hallazgos de todos los estudios están enfocados a aportar nuevos hallazgos a la psicología organizacional positiva que busca un enfoque que permita beneficiarse de las fortalezas de los individuos (Salanova et al., 2016). Las organizaciones saludables buscan el uso de estrategias que fortalezcan a los empleados, y en este caso, se dan argumentos para que esa intervención se consiga a través de focalizarse en las relaciones interpersonales y en concreto en la pertenencia grupal múltiple y en la gestión positiva de las relaciones, lo que, como se ha indicado, influirá de forma positiva en el bienestar, la autoestima, el flourishing y la satisfacción y tendrá una relación de signo negativo con el estrés laboral. Por ello, es importante que esta intervención práctica se lleve a cabo desde las distintas partes implicadas. Así, por un lado, los orientadores, psicólogos profesionales y gestores de RRHH pueden diseñar actividades que promuevan las relaciones interpersonales y se permita un sentimiento de pertenencia al grupo, al fin de fomentar el bienestar y la satisfacción. Por otro lado, los propios trabajadores pueden activamente buscar y poner a prueba diversos mecanismos que les ayuden a fomentar relaciones interpersonales positivas, no solo en el entorno del trabajo sino fuera de él, ya que es el sentirse perteneciente a múltiples grupos y la gestión positiva de estos, lo que reporta beneficios ante diferentes estresores. Y, finalmente, las organizaciones en sus procesos de selección de personal deberían evaluar la gestión positiva de las relaciones utilizando la escala PRMS, para saber en cuál de las tres subescalas se puntúa más alto (respeto, cuidado y relaciones) y poder aprovecharlo dentro del desarrollo por competencias organizacional.

En conclusión, esta Tesis Doctoral no solo ha desarrollado investigaciones que aporten información al marco teórico de las variables y teorías estudiadas, sino que se pretende una visión holística incluyendo los dogmas de la psicología organizacional positiva y su visión más preventiva y especialmente una intervención a nivel global no solo a nivel individual adoptando un papel activo en el desarrollo adecuado de estas variables, sino también a nivel organizacional fomentar unas relaciones interpersonales adecuadas que permitan una influencia positiva y unos beneficios saludables tanto para cada uno de los trabajadores como para la empresa en su máxima expresión.

CAPÍTULO 6: DISCUSIÓN GENERAL

CAPÍTULO 7.

GENERAL DISCUSSION

GENERAL DISCUSSION

The first specific objective of this thesis is to perform a qualitative review about multiple group membership and to analyse the results based on two population sectors (University students and general population). The second objective is to explore the mediating role of multiple group membership and engagement on job satisfaction and job stress. The third objective is to validate in Spanish language? The scale, that measures the positive relational management, evaluates its factorial structure and its predictive power in relation to satisfaction with life and flourishing. The limitations will be discussed proposing lines for intervention and future research.

At the beginning of the general discussion, a compendium of the results obtained in each of the chapters will be discussed.

The first of the studies performs an exhaustive selection of articles published on multiple group membership and its influence on variables such as well-being, self-esteem and satisfaction based on two different populations: university and general population. The most important results show how multiple group membership is related to well-being, satisfaction and self-esteem in both populations. Well-being, satisfaction and self-esteem are variables that fluctuate over time, so the results confirm the importance of considering multiple group membership as a variable on which to intervene.

Intervening on the multiple group membership has benefits in all stages of life, because the relationship between MGM and wellbeing has verified both in the university population and in general population. Another important result is the cultural differences that have occurred between these variables, encouraging the relationship in Western cultures. This result is very interesting as it affects the importance of the context and the intercultural standards. These studies show that the relationship between multiple group membership and well-being in Asian culture is different as in western populations. Therefore, an important aspect is to have a transcultural vision when relationships between variables are validated. And it is important not to generalise to other cultures different than the Western culture. On the other hand, it is important to clarify that it has also been perceived that if other variables are included that allow

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

adaptation to cultural standards (such as not being reluctant to receive social support) the relationship could be confirmed.

Finally, the importance of how these variables influence in life transitions is demonstrated. For example, in the University population, this vital transition is shown when the students enter or leave the University. In general population vital transitions are mainly focused on the retirement phase. These results show that the intervention must be based on the variables, context and vital moment of people. That is, a holistic vision is required. That vision involves not only the broader levels (such as culture and companies) but more specific levels, such as the person himself, and his circumstances.

The second study revealed a negative relationship between job stress and satisfaction after carrying out a cross-sectional investigation with nurses. It was also discussed the multiple group membership and engagement may act as variables in this relationship. Social Cure Theory (Jetten et al, 2012) is a plausible explanation in this relationship. And the positive and preventive psychology is a framework to intervene on it. Therefore, Multiple Group Membership supported by the Social Cure Theory is a variable that has a direct association with other variables (as previously found in the systematic review with the variables of well-being, satisfaction and self-esteem) and may also have a mediating role. Interpersonal relationships, in particular the feel of belonging to various groups, are important at many levels and specifically in health workers. These workers have a role of greatest need in our society and therefore it is necessary to investigate and intervene in those variables that show benefits at the individual and organizational level, such as multiple group membership.

In the third of the studies, the positive relationship management scale (PRMS) of Di Fabio and Kenny (2016) is validated in Spanish language. This scale, validated in other countries, confirms its structure in the Spanish sample with three subscales (respect, care and connection). Also it shows convergent validity with the variables flourishing and life satisfaction and discriminant validity by showing differences in the subscale referring to care in sex and differences in all subscales in the sex-for-age interaction. In this case, it is important again to assess the context and highlight how stereotypes are still valid in our society and continue to manifest themselves at all levels, here we see how a superiority of the female sex stands out in the care subscale (both for oneself, like

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

the others) and not in the other subscales. It is important to take these results into account when the intervention is focusing on these variables. Also we must value all the information paying attention to the details and without forgetting the nuances. Taking this into account and assessing the three subscales that have been confirmed in Spanish language, it is important to observe the relationship that Positive Relationship Management has with other variables and therefore, again, to highlight the importance of interpersonal relationships and management positive of them.

CONTRIBUTIONS OF THIS THESIS

This thesis makes several contributions to broaden the theoretical framework and the set of interpersonal relationships that have been studied. Interpersonal relationship is focused in the Multiple Group Membership and the Positive Management of Relationships and their involvement with health.

In order to contrast the current state of affairs with the progress proposed in this thesis, it is necessary to insist on the idea that multiple group membership is a construct that is not as well worked with as other concepts such as social identity in organisational psychology. In spite of this, a systematic review has been conducted which has allowed all the relevant published articles on this issue to be collected. This has made it possible to provide more organised information to the already known body of theory.

In addition, all the research conducted to this point offers contributions for the future development of the theory. Thus, this thesis provides an analysis of the research conducted on the concept of multiple group membership, exploring its influence and relationship with other variables. The vision offered is multiple since it not only focuses on describing the previous studies conducted on the concept, but also investigates its role with respect to other variables. On the other hand, after analysing the importance of interpersonal relationships, which is specified in the term of multiple group membership, the study of this importance is advanced by providing valid and reliable tools that allow the application of theory to practice. This study makes a contribution to the development of theory by including a measure of positive management of relationships, which allows research into the aspects of respect, care and connections, in order to promote the management of interpersonal relationships at work, which has been

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

shown to have a positive influence on other relevant work variables such as flourishing or life satisfaction.

Putting the focus on the different studies, in the second study it should be pointed out, on the one hand, that the Social Care Theory (Jetten et al., 2012) seems to be confirmed, regarding that multiple group membership is a variable that benefits to overcome different stressors. In addition, the mediating role of multiple group membership and engagement in the relationship between job stress and job satisfaction is confirmed. On the other hand, in the third study, the validity of the Positive Relationship Management (PRMS) scale is contributed. PRMS is based on the Model of Positive Self and Relational Management (PS&RM) (Di Fabio and Kenny, 2016) which emphasizes both the individual and relational forces that allow us to face the different challenges we are presented with. It seeks to promote the strengths of individuals by focusing on the promotion of self and relationship management. Furthermore, in relation to the third study, the role of the flourishing variable in the calculation of convergent validity is noteworthy, as an innovative variable which is defined as the achievement of a balanced life in which people feel good (Keyes, 2016). This variable is in line with the other variables studied such as self-esteem, well-being, satisfaction and engagement. It is therefore important to see the whole picture from the perspective of positive psychology

Finally, the studies focus on a contribution towards more preventive intervention. Due to the fact that, the results obtained in the first study in which the positive influence of multiple group membership in different populations is observed, indicate that the theory of social cure is confirmed and, as it has been indicated, it affirms that multiple group membership benefits in the face of different stressors, so intervening and developing this variable allows adopting a preventive role to have beneficial strategies in the face of future problems and difficulties. Thus, it is important to take into account the contextual circumstances that can lead to difficulties such as in the current situation with the COVID-19 (Alcover, Salgado, Nazar, Ramirez-Vielma and González-Suhr, 2020).

In summary, from the results obtained in the studies of this thesis we can affirm that multiple group membership is an element that has great benefits and its development

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

has a preventive advantage. At the same time, measuring positive relationship management through the proposed scale (PRMS) allows us to develop the relational forces that provide us with elements to face the different stressors that are presented to us. So both variables are two great tools that positively affect the health of both individuals and organisations

LIMITATIONS AND FUTURE LINES OF RESEARCH

The studies that are part of this thesis have several limitations that must be taken into account. The first one is that trans-sectional methods have been used that do not allow making statements about the causality of the processes in these researches. One possible way of future research is the use of longitudinal methods to contribute to knowing how multiple group membership behaves over time and how this affects the other variables studied in health professionals.

Secondly, although a wide range of variables have been considered, this is a selection as there are many variables that influence well-being and health at work. Other variables such as Job Crafting (which according to Wrzesniewski and Dutton (200) is defined as the actions that employees take to redefine their jobs), coping, distrust in organizational life (Cambor and Alcover, 2019) or organizational commitment could be taken into account in future studies.

The third term that should be mentioned in relation to the characteristics of the sample is that the selection of participants has not been random, but that incidental or convenience sampling takes place. Specifically, the study with a population dedicated to nursing has been focused on a single hospital. This has the disadvantage that generalization becomes more complicated, but on the other hand, providing a homogeneous sample avoids external variables. Also, this type of sampling has the advantage of providing operational ease and low sampling costs as no external funding is available to carry out the research. And although nursing professionals have been studied especially in topics which cover stress, for example with regard to the theory of socio-emotional selectivity and the evaluation of the cost-benefit of the effort they make in their profession (Topa, Guglielmi and DePolo, 2016), it would be interesting for future research to delve into other health professions as well as to extend the samples to other hospitals both nationally and internationally. In addition, with respect to the

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

sample, consideration should be given to extending studies to other populations following previous research on well-being, group identity and leadership in stigmatized people such as people with HIV or mental illness (Pérez-Garín, Molero and Bos, 2015; Fuster, Molero, Holgado and Mayordomo, 2014; Cuadrado, Navas, Molero, Ferrer and Morales, 2012 and Fuster, Molero, Holgado and Sansinenea, 2014)

The fourth limitation is the exclusive use of self-report measures to measure the different variables. This type of data contains several potential sources of bias such as social desirability. Therefore, in further research it would be interesting to rely on more objective measures such as laboratory reports to measure stress or less susceptible to over-evaluation such as those carried out by an external agent such as relatives or co-workers.

Despite these limitations and open questions, this set of studies adds to the growing body of literature that links interpersonal relationships with well-being. Thus, this literature is extended, adding the results of a systematic review, a cross-sectional study and the validation of a positive relationship management scale, incorporating a variety of variables, while using samples of different ages (university students and general population) and professions (study focused on nurses and validation of the scale in workers from different companies).

PRACTICAL AND INTERVENTION IMPLICATIONS

This thesis intends to make some useful contributions for practice and for the design of interventions that are intended to improve the health of organizations through the management of interpersonal relationships.

Thus, the findings of these studies are useful in order to promote interventions based on increasing the development of positive interpersonal relationships. For this reason, and in relation to the design limitations of the studies in this thesis, it is important to consider that the interventions should not be focused on the here and now, but rather that they should promote long-term development. The positive management of relationships in a specific way is not convenient since, as its name indicates, a relationship requires a more or less large amount of time to establish and therefore its promotion is required from the beginning, providing a positive environment that favours

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

the development of these relationships and allows their influence on other variables that are essential for the development of a healthy organization,

On the other hand, and again from the design limitations of the studies presented here, it can be suggested that interventions at the organizational level should be designed including the interrelation of various factors: interpersonal relationships and other factors as engagement, which has been shown to mediate so that more job satisfaction leads to less job stress.

In addition, and although the findings of this work with respect to that population are theoretical, organizations should consider not only the interpersonal relationships of their employees, but on a large scale, their clients as well. Thus, in the case of Universities, one should intervene on the positive management of relationships between professionals working there, but also take into account the transition that students are going through, and try to make protocols that allow the development of positive interpersonal relationships that can influence the long-term welfare of students and therefore their satisfaction. Moreover, the university period is a long term one, so it is not only necessary to intervene at the moment of entry into the faculty but also to take into account the moment of becoming a graduate.

Finally, the findings of all the studies are focused on bringing new insights into positive organizational psychology that seeks an approach to benefit from individuals' strengths (Salanova et al., 2016). Healthy organizations seek to use strategies that strengthen employees. In this case, arguments are given for this intervention to be achieved by focusing on interpersonal relationships and specifically on multiple group membership and positive relationship management. These variables will positively influence with well-being, self-esteem, flourishing and satisfaction and will have a negative relationship with work stress. Thus, on the one hand, counsellors, professional psychologists and HR managers can design activities that promote interpersonal relationships and allow a feeling of belonging to the group, in order to foster well-being and satisfaction. On the other hand, workers themselves can actively seek out and test various mechanisms to help them, foster positive interpersonal relationships, in the work environment and also outside it. The feeling of belonging to multiple groups and the positive management of these brings benefits in the face of different stressors. And

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

finally, in their recruitment processes, organisations should evaluate the positive management of relationships using the PRMS scale, in order to know in which of the three subscales it scores highest (respect, care and connection) and to be able to take advantage of it within the development of organisational competencies.

In conclusion, this thesis has not only developed research that contributes information to the theoretical framework of the variables and theories studied. It also shows a holistic vision including the dogmas of positive organizational psychology and its more preventive vision and especially an intervention at the level of global in two levels. On the one hand, at the individual level, people must take an active role to develop these variables. On the other hand, at the organizational level, organizations must promote adequate interpersonal relationships that allow a positive influence and healthy benefits both for each of the workers and for the company.

CAPÍTULO 7: GENERAL DISCUSSION

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Alcover, C.M. (2018). ¿Quién soy?, ¿Quiénes somos? Identidades múltiples en el trabajo: un estado de la cuestión. *Papeles del psicólogo*, 39 (3), 1-10. <http://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2858>
- Alcover, C.M., Salgado, S., Nazar, G., Ramírez-Vielma, R., y González-Suhr, C., (2020). Job insecurity, financial threat and mental health in the COVID-19 context: the buffer role of perceived social support. *MedRxiv*. 1-30. <https://doi.org/10.1101/2020.07.31.20165910>
- Amarneh, B. H. (2017). Social support behaviors and work stressors among nurses: A comparative study between teaching and nonteaching hospitals. *Behavioral Science*, 7(1), 1-11. <http://doi.org/10.3390/bs7010005>
- Assari, S. (2017). Whites but not blacks gain life expectancy from social contacts. *Behavioral Science*, 7(4), 1-12. <http://doi.org/10.3390/bs7040068>
- Assari, S. (2018). Parental education attainment and educational upward mobility; role of race and gender. *Behavioral Science*, 8, 1-14. <http://doi.org/10.3390/economies6020030>
- Atienza, F. L., Balaguer, I., y García-Merita, M. L. (2003). Satisfaction with life scale: Analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and Individual Differences*, 35, 1255-1260. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00332-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00332-X)
- Baker, W., y Dutton, J. E. (2007). Enabling Positive Social Capital in Organizations. En J. E. Dutton y B. R. Ragins (Eds.), *LEA's organization and management series. Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 325-345). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bakker, A.B., y Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <http://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baldwin, A., Mills, J., Birks, M., y Budden, L. (2017). Reconciling professional identity: A grounded theory of nurse academics' role modelling for

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- undergraduate students. *Nurse Education Today*, 59, 1-5.
<http://10.1016/j.nedt.2017.08.010>
- Barnes, M., Blom, A. G., Cox, K., Lessof, C., y Walker, A. (2006). *The social exclusion of older people: Evidence from the first wave of the English Longitudinal Study of Ageing (ELSA)*, Final report.
- Bentler, P. M., y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bentler, P. M. (2009). Alpha, dimension-free, and model-based internal consistency reliability. *Psychometrika*, 74, 137-143. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9100-1>.
- Best, D.W., Haslam, C., Staiger, P., Dingle, G., Savic, M., Bathish, R., Mackenzie, J., Beckwith, M., y Lubman, D.I. (2016). Social networks and recovery (SONAR): characteristics of a longitudinal outcome study in five therapeutic communities in Australia. *The International Journal of Therapeutic Communities*, 37(3), 131-139. <https://doi.org/10.1108/TC-04-2016-0012>
- Besta, T., Jurek, P., Iwanowska, M., y Szostakowski, D. (2019), Multiple group membership and collective actions of opinion-based internet groups: the case of protests against abortion law restriction in Poland. *Computers in Human Behavior*, 95, 94-100. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.01.025>
- Bule, B., y Frings, D. (2016). The role of group membership continuity and multiple memberships on mental well-being amongst post-operativa stoma patients. *Psycho-Oncology*, 25, 726-728. <https://doi.org/10.1002/pon.4006>
- Butz, S., Kieslich, J. y Bless, H. (2017). Why are conservatives happier than liberals? Comparing different explanations based on system justification, multiple group membership, and positive adjustment. *European Journal of Social Psychology*, 47, 362-372. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2283>
- Camblor, M-P., y Alcover, C-M., (2019). Integrating distrust antecedents and consequences in organizational life. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (1), 17-26. <http://doi.org/10.5093/jwop2019a3>
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Fernández Cánovas, M. L., Celdrán Gil, F., Vivo Molina, M., y Martínez Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia. [Working life satisfaction in the nursing staff of the emergency mobile units of the region of Murcia]. *Enfermería Global*, 14(4), 266-275. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.4.198161>
- Carstensen L.L. y Mikels J.A. (2005) At the intersection of emotion and cognition. Aging and the positivity effect. *Current Directions in Psychological Science* 14 (3), 117–121. <https://doi.org/10.1111%2Fj.0963-7214.2005.00348.x>
- Chang MX-L, Jetten J, Cruwys T, Haslam C., y Praherso N., (2016) The More (Social Group Memberships), the Merrier: Is This the Case for Asians? *Frontiers of Psychology*, 7(1001), 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01001>
- Christian, M., y Slaughter, J. (2007). Work engagement: A meta-analytic review and directions for research. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6. <http://10.5465/AMBPP.2007.26536346>
- Cruwys, T., Haslam, S. A., Dingle, G. A., Haslam, C., y Jetten, J. (2014a). Depression and social identity: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 215-238. <https://doi.org/10.1177/1088868314523839>
- Cruwys, T., Haslam, A., Dingle, G. A., Jetten, J., Hornsey, M. J., Desdemona Chong, E.M., y Oei, T. P. S. (2014b). Feeling connected again: Interventions that increase social identification reduce depression symptoms in community and clinical settings. *Journal of Affective Disorders*, 159, 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.02.019>
- Cuadrado, I., García-Ael, C., y Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 236-244. <http://doi.org/10.1111/sjop.12187>
- Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F., Ferrer, E., Morales, J.F., (2012). Gender Differences in Leadership Styles as a Function of Leader and Subordinates' Sex and Type of Organization. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (12), 3083-3113. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00974x>
- Cullati, S., Cheval, B., Schmidt, R. E., Agoritsas, T., Chopard, P., y Courvoisier, D. S. (2017). Self-rated health and sick leave among nurses and physicians: The role of regret and coping strategies in difficult care-related situations. *Frontiers in Psychology*, 8 (623), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00623>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Crisp, R.J., Hewstone, M., y Rubin, M., (2001) Does Multiple Categorization Reduce Intergroup Bias? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 76-89. <https://doi.org/10.1177/0146167201271007>
- Cruwys, T. Dingle, G.A., Haslam, C., Haslam, S.A, Jetten, J., y Morton, T.A, (2013). Social group memberships protect against future depression, alleviate depression symptoms, and prevent depression relapse. *Social Science & Medicine*, 98, 179-186. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.09.013>
- Cruwys, T., Greenaway, K.H., y Haslam, S. A. (2015). The Stress of Passing Through and Educational Bottleneck: A Longitudinal Study of Psychology Honours Students. *Australian Psychologist*, 50, 372-381. <https://doi.org/10.1111/ap.12115>
- Cruwys, T., Haslam, S.A., Dingle, G.A., Haslam, C., y Jetten, J., (2014). Depression and Social Identity. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3) 215-238. <https://doi.org/10.1177/1088868314523839>
- Cruwys, T., Steffens, N.K., Haslam, A., Haslam, C., Jetten, J., y Dingle, G.A., (2016). Social Identity Mapping: A Procedure for visual representation and assessment of subjective multiple group membership. *British Journal of Social Psychology*, 55, 613-642. <https://doi.org/10.1111/bjso.12155>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Di Fabio, A. (2014). Career counselling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*, 1, 193-213.
- Di Fabio A. (2016) Positive Relational Management for Healthy Organizations: Psychometric Properties of a New Scale for Prevention for Workers. *Frontiers in Psychology*, 7 (1523), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>
- Di Fabio A (2017) Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers of Psychology*, 8 (1938), 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio, A. y Gori, A. (2016). Assessing Workplace Relational Civility (WRC) with a New Multidimensional “mirror” measure. *Frontiers in Psychology*, 7 (890), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00890>.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Di Fabio, A. y Kenny, M.E. (2016). From Decent Work to Decent Lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the Twenty-First Century. *Frontiers of Psychology*, 7 (361), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>
- Di Fabio, A. y Kenny, M. E (2018). Connectedness to nature, personality traits and empathy from a sustainability perspective. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0031-4>
- Di Fabio, A. y Saklofske, D.H. (2019). Positive relational management for sustainable development: beyond personality traits – the contribution of emotional intelligence. *Sustainability*, 11, 1-9. <https://doi.org/10.3390/su11020330>
- Di Fabio, A. y Tsuda, A (2018). The Psychology of Harmony and Harmonization: Advancing the Perspectives for the Psychology of Sustainability and Sustainable Development. *Sustainability*, 10(12), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su10124726>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., y Biswas-Diener, R. (2010). *New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings*. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dubbelt, L., Rispens, S., y Demerouti, E. (2016). Gender discrimination and job characteristics. *Career Development International*, 21(3), 230-245. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2015-0136>
- Escribá, V., Más, R., Cárdenas, M., y Pérez, S. (1999). Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería “the nursing stress scale”. *Gaceta Sanitaria*, 13(3), 191-200. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(99\)71350-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(99)71350-6)
- Fernández-Muñoz, J. J. y Topa, G. (2018). Older workers and affective job satisfaction: Gender invariance in Spain. *Frontiers in Psychology*, 9(930), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00930>
- Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez-García, A., Merino- Soto, C., y Guimet-Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú [Work engagement: de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú]

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalidity study in teaching professionals in Lima, Peru]. *Liberabit*, 21(2), 195–206.
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Fuster Ruiz de Apodaca, M.J., Molero, F., Holgado Tello, F.P., Mayordomo, S., (2014). Enacted and internalized stigma and quality of life among people with HIV: the role of group identity. *Quality of Life Research*, 23, 1967-1975. <http://doi.org/10.1007/s11136-014-0653-4>
- Fuster Ruiz de Apodaca, M.J., Molero, F., Holgado Tello, F.P., Sansinenea, E., (2014). Development of a new questionnaire to measure coping strategies to stigma and discrimination in people with HIV. *Acción Psicológica*, 10 (2), 3-20. <http://doi.org/10.5944/ap.10.2.11826>.
- García-Ael, C., Cuadrado, I., y Molero, F. (2018). The effects of occupational status and sex-typed jobs on the evaluation of men and women. *Frontiers in Psychology*, 9, 1170. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01170>
- Gaur, M y Ebrahimi, N. (2013). Understanding Workplace Relationships – With Special Reference to Superior-Subordinate Relationship- An Important Dimension Having Impact on The Success, Growth and Performance of the employees and organization. *International Journal of Research and Development*, 2(2), 7-12.
- Gold, A. H., Malhotra, A., y Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Gray-Toft, P., y Anderson, J. G. (1981). The nursing stress scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11-23. <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
- Haar, J., Di Fabio, A. y Daellenbach, U. (2019a). Does positive relational management benefit managers higher up the hierarchy? A moderated mediation study of New Zealand Managers. *Sustainability*, 11, 4373. <https://doi.org/10.3390/su11164373>
- Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A. y Daellenbach, U. (2019b). The Role of Relationships at Work and Happiness: A Moderated Mediation Study of New

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Zealand Managers. *Sustainability*, 11(3443), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/su11123443>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>.
- Haslam, C., Best, D., Dingle, G. A., Staiger, P. K., Savic, M., Bathish, R., Mackenzie, J., Beckwith, M., Kelly, A. J. And Lubman, D. I. (2019). Social group membership before treatment for substance dependence predicts early identification and engagement with treatment communities. *Addiction research & theory*, 27(5), 363-372. 1-10. <https://doi.org/10.1080/16066359.2018.1537393>
- Haslam, C., Cruwys, T., Haslam, S.A., Dingle, G., y Chang, MX-L. (2016). GROUPS 4 HEALTH: Evidence that a social- identity intervention that builds and strengthens social group membership improves mental health. *Journal of Affective Disorders*, 194, 188-196. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.01.010>
- Haslam, C., Haslam, S. A., Knight, C., Gleibs, I., Ysseldyk, R., y McCloskey, L.-G. (2014). We can work it out: Group decision making builds social identity and enhances the cognitive performance of care residents. *British Journal of Psychology*, 105, 17-34. <https://doi.org/10.3390/bs7010005>
- Haslam, C., Holme, A., Haslam, S.A, Iyer, A., Jetten, J., y Williams, W. H., (2008). Maintaining group memberships: Social identity continuity predicts well-being after stroke. *Neuropsychological Rehabilitation*, 1(5/6), 671-691. <https://doi.org/10.1080/09602010701643449>
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G.A., Haslam, S.A., (2018). *The New Psychology of Health: Unlocking the Social Cure*. Routledge.
- Haslam, C., Jetten, J. Haslam, S.A., Pugliese, C. y Tonks, J. (2011) ‘I remember therefore I am, and I am therefore I remember’: Exploring the contributions of episodic and semantic self-knowledge to strength of identity. *British Journal of Psychology*, 102, 184-203. <https://doi.org/10.1348/000712610X508091>
- Haslam, C., Lam, B.C.P., Branscombe, N.R., Steffens, N.K., Haslam, S.A., Cruwys, T., Fong, P., y Ball, T.C., (2018) Adjusting to life in retirement: the protective role of new group memberships and identification as a retiree, *European Journal of*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Work and Organizational Psychology*. 27(6), 822-839.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1538127>
- Haslam, S.A., McMahon, C., Cruwys, T., Haslam, C., Jetten, J., Steffens, N.K. (2018a). Social cure, what social cure? The propensity to underestimate the importance of social factors for health. *Social Science & Medicine*, 198, 14-21.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.12.020>
- Haslam, S. A., y Reicher, S. (2006). Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037-1052. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1037>
- Häusser, J.A., Kattenstroth, M., van Dick, R., y Mojzisch, A., (2012). “We” are not stressed: Social identity in groups buffers neuroendocrine stress reactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 973-977.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.02.020>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
<https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández Vargas, C. I., Llorens Gumbau, S., Rodríguez Sánchez, A.M., y Dickinson Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México [Validation of the UWES-9 scale in health professionals in Mexico]. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100.
<https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Hopton, J. L., Hunt, S. M., Shiels, C., y Smith, C. (1995). Measuring psychological well-being. The adapted general well-being index in a primary care setting: a test of validity. *Fam. Pract.* 12, 452-460. <https://doi.org/10.1093/fampra/12.4.452>
- Hopstaken, J., van der Linden, D., Bakker, A., Kompier, M., y Leung, Y. K. (2016). Shifts in attention during mental fatigue: Evidence from subjective, behavioural physiological and eye-tracking data. *Journal of Experimental Psychology*, 42(6), 878-889. <https://doi.org/10.1037/xhp0000189>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Howell, A.J., y Buro, K. (2015) Measuring and Predicting Student Well-Being: Further Evidence in Support of the Flourishing Scale and the Scale of Positive and Negative Experiences. *Social Indicator Research*, 121, 903-915. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0663-1>
- Hu, L. T. y Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hurtado, D. A., Kim, S. S., Subramanian, S. V., Dennerlein, J. T., Christiani, D. C., Hashimoto, D. M., y Sorensen, G. (2017). Nurses' but not supervisors' safety practices are linked with job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 25, 491-497. <http://doi.org/10.1111/jonm.12484>
- Iyer, A., Jetten, J., Tsivrikos, D., Postmes, T., y Haslam, S.A (2009). The more (and the more compatible) the merrier: Multiple group memberships and identity compatibility as predictors of adjustment after life transitions. *British Journal of Social Psychology*, 48, 707-733. <https://doi.org/10.1348/014466608X397628>.
- Jetten, J., Branscombe, N.R., Haslam, S.A., Haslam, C., Cruwys, T., Jones; J.M., Cui, L., Dingle, G., Liu, J., Murphy, S., Thai1, A., Walter, Z., Zhang, A., (2015) Having a Lot of a Good Thing: Multiple Important Group Memberships as a Source of Self-Esteem. *Plos One*, 10(5), 1-29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0124609>
- Jetten, J., Haslam, S.A., Cruwys, T., Greenaway, K.H., Haslam, C., y Steffens, N.K. (2017). Advancing the social identity approach to health and well-being: Progressing the social cure research agenda. *European Journal of Social Psychology*, 47, 789-802. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2333>
- Jetten, J., Haslam, C., y Haslam, S. A. (2011). *The social cure: Identity, health, and well-being*. Psychology Press. <http://doi.org/10.4324/9780203813195>
- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. y Branscombe, N. (2009). The Social Cure. *Scientific American Mind*, 20, 26-33. <https://doi.org/10.1038/scientificamericanmind0909-26>.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., y Dingle, G. (2014). How groups affect our health and well-being. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 10-130. <http://doi.org/10.1111/sipr.12003>
- Jetten, J., Haslam, C., Pugliese, C., Tonks, J., y Haslam, S.A. (2010). Declining autobiographical memory and the loss of identity: Effects on well-being. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 32(4), 408-416. <https://doi.org/10.1080/13803390903140603>
- Johnston, D., Bell, C., Jones, M., Farquharson, B., Allan, J., Schofield, P., Ricketts, I., y Johnston, M. (2016). Stressors, appraisal of stressors, experienced stress, and cardiac response: A real-time, real-life investigation of work stress in nurses. *Annals of Behavioral Medicine*, 50(2), 187-197. <https://doi.org/10.1007/s12160-015-9746-8>.
- Jones, J.M., y Jetten, J. (2011). Face of Physical Challenges Recovering from Strain and Enduring Pain : Multiple Group Memberships Promote Resilience in the Face of Physical Challenges. *Social Psychological and Personality Science*, 2(3), 239-244. <https://doi.org/10.1177/1948550610386806>
- Kellezi B., Wakefield J.R.H., Stevenson C., et al. (2019). The social cure of social prescribing: a mixed-methods study on the benefits of social connectedness on quality and effectiveness of care provision. *BMJ Open*, 9, e033137. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033137>
- Kyprianides, A., Easterbrook, M.J., y Brown, R. (2019) Group identities benefit well-being by satisfying needs. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84 (103836), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103836>
- Keyes, C. (2016). Why Flourishing? En Harvard, E (Ed). *Well-Being and Higher Education*. (pp.99-107). Brining Theory to Practice.
- Khodarahimin, S., Hashim, I.H.M., y Mohd-Zaharim, N. (2012). Workplace Relationships, Stress, Depression and Anxiety in a Malaysian Sample. *International Journal of Psychology and Behavioural Sciences*, 2(2), 1-9. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20120202.01>
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kulak, E., y Sobolewski, M. (2017). The reciprocal effect of psychosocial aspects on nurses' working conditions. *Frontiers in Psychology*, 8(1386), 1-10. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01386>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Kunie, K., Kawakami, N., Shimazu, A., Yonekura, Y., y Miyamoto, Y. (2017). The relationship between work engagement and psychological distress of hospital nurses and the perceived communication behaviors of their nurse managers: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 71, 115-124. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.03.011>
- Lam, B.C.P., Haslam, C., Haslam, S.A., Steffens, N.K., Cruwys, T., Jetten, J., y Yang, J. (2018). Multiple social groups support adjustment to retirement across cultures. *Social Science & Medicine* 208, 200-208. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.05.049>
- Logsdon, R. G., Gibbons, L. E., McCurry, S. M., y Teri, L. (1999). Quality of life in Alzheimer's disease: Patient and caregivers reports. *Journal of Mental Health and Aging*, 5, 21-32.
- Lorente, L., Tordera, N., y Peiró, J.M. (2018). How work characteristics are related to European workers' psychological well-being. A comparison of two age groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010127>
- Luhtanen, R., y Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318. <https://doi.org/10.1177/0146167292183006>
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., and Sugawara, H.M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Moher, D.; Liberati, A.; Tetzlaff, J.; y Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLOS Medicine*, 6(7), 1-6. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Nel, E., y Coetzee, M., (2020). Job Demands–Resources and Flourishing: Exploring Workplace Bullying as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 123(4) 1316-1334. <https://doi.org/10.1177/0033294119839032>
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Obakpolo P., (2015). Improving Interpersonal Relationship in Workplaces. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 5(2), 115-125
<https://doi.org/10.9790/7388-0562115125>
- Okechukwu, C.A., Kelly, E.L., Bacic, J., DePasquale, N., Hurtado, D., Kossek, E. y Sembajwe, G. (2016). Supporting employees' work-family needs improves health care quality: Longitudinal evidence from long-term care. *Social Science & Medicine* 157, 111-119. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.031>
0277-9536
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., y Mendoza-Sierra, I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 360-372.
<https://doi.org/10.3926/jiem.992>.
- Praharso, N.F., Tear, M.J., y Cruwys, T. (2017). Stressful life transitions and wellbeing: A comparison of the stress buffering hypothesis and the social identity model of identity change. *Psychiatry Research*, 247, 265-275.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.11.039>.
- Peña, M., y Topa, G. (2018). *Nurses' satisfaction and engagement*. Poster presented at the fifth international congress on psychological., Madrid: Educational and Health Contexts.
- Peña, M., Ramos, M.M., y Topa, G., (2019). Occupational stress in nursing. Multiple group membership from a preventive perspective. *Current Psychology*,
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00580-8>
- Pérez-Garín, D., Molero, F., Bos, A.E.R., (2015). Internalized mental illness stigma and subjective well-being: the mediating role of psychological well-being. *Psychiatry Research*, 228 (3), 325-331.
<http://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.06.029>
- Pozo, C., Garzón, A., Bretones, B., Ligia, C. (2016). Psychometric properties and dimensionality of the "Flourishing Scale" in Spanish -speaking population. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(1), 175-192.
<https://doi.org/10.14204/ejrep.38.15044>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ragins, B.R., Cornwell, J.M., y Miller, J.S., (2003) Heterosexism in the Workplace. *Group & Organization Management*, 28(1), 45-74. <https://doi.org/10.1177/1059601102250018>
- Reich, T. C., y Hershcovis, M. S. (2011). *Interpersonal relationships at work. En S. Zedeck (Ed.), APA handbooks in psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Maintaining, expanding, and contracting the organization. American Psychological Association*, 3, 223-248. <https://doi.org/10.1037/12171-006>
- Robins, R. W., Hendin, H. M., y Trzesniewski, K. H. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg Self Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 151-161. <https://doi.org/10.1177/0146167201272002>
- Roccas (2002) Social Identity Complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 88-106. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0602_01
- Rocha G.S.A., Andrade S.M., Silva D.M.R., Terra M.G., Medeiros S.E.G., Aquino J.M. (2019). Feelings of pleasure of nurses working in primary care. *Revista Brasileira de Enfermagem*; 72(4), 1036-1043. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0518>
- Rubio-Aparicio, M.; Sánchez-Meca, J.; Marín-Martínez, F.; y López-López, J. A. (2018). Guidelines for Reporting Systematic Reviews and Meta-analyses. *Anales de Psicología /Annals of Psychology*, 34, 412-420. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.320131>
- Ryff, C.D. y Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I.M. (2016). Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations. *Psychologist Papers*, 37(3), 177-184.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht work engagement scale. Unpublished manuscript*. Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Schutte, N.S., y Loi, N.M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Segura-Camacho, A., García-Orozco, J.J, y Topa, G. (2018). Sustainable and Healthy Organizations Promote Employee Well-Being: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies. *Sustainability*, 10, 3411; <https://doi.org/10.3390/su10103411>
- Simón, M. J., Blesa, A. L., Bermejo, C., Calvo, A., y Gómez, C. (2005). Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos. *Enfermería Intensiva*, 16(1), 3-14. [http://doi.org/10.1016/S1130-2399\(05\)73380-0](http://doi.org/10.1016/S1130-2399(05)73380-0)
- Smeekes, A., Verkuyten, M., Celebi, E., Acartürk, C., y Onkun, S. (2017). Social identity continuity and mental health among Syrian refugees in Turkey. *Soc Psychiatry Epidemiology*, 52,1317-1324. <https://doi.org/10.1007/s00127-017-1424-7>
- Sønderlund A.L., Morton T.A. y Ryan M.K. (2017) Multiple Group Membership and Well-Being: Is There Always Strength in Numbers? *Frontiers in Psychology*, 8, 1-20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01038>
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Sage.
- Steffens NK, Cruwys T, Haslam C, et al. (2016) Social group memberships in retirement are associated with reduced risk of premature death: evidence from a longitudinal cohort study. *BMJ Open*, 6, 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-010164>
- Steffens, N.K., Gocłowska, M.A., Cruwys, T., y Galinsky, A.D. (2016a) How Multiple Social Identities Are Related to Creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(2) 188-203. <https://doi.org/10.1177/0146167215619875>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Steffens, N.K, Haslam, S.A., Schuh, S.C., Jetten, J., y van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4) 303-335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>.
- Steffens NK, Jetten J, Haslam C, Cruwys T y Haslam SA (2016b) Multiple Social Identities Enhance Health Post-Retirement Because They Are a Basis for Giving Social Support. *Frontiers of Psychology*, 7, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01519>
- Tajfel, H., y Turner, J.C (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W.G. Austin y S. Worchel (Eds.): *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp.33-47). Brooks-Cole
- Tan, C-S., Krishnan, S., y Lee, Q-W. (2017). The Role of Self-Esteem and Social Support in the Relationship between Extraversion and Happiness: a Serial Mediation Model. *Current Psychology*. 36, 556-564. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9444-0>
- Thompson, E. R., y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 75-307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>.
- Tinne, E., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., y Godderis, L. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542-556. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004>.
- Topa, G., Guglielmi, D., y Depolo, M. (2016). Effort–reward imbalance and organisational injustice among aged nurses: a moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 24, 834–842. <https://doi.org/10.1111/jonm.12394>
- Topa, G., y Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: Psychometric properties of a Spanish scale. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02237>
- Trousselard, M., Dutheil, F., Naughton, G., Cosserant, S., Amadon, S., Dualé, C., y Schoeffler, P. (2016). Stress among nurses working in emergency, anesthesiology and intensive care units depends on qualification: A job demand-

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- control survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(2), 221-229. <http://doi.org/10.1007/s00420-015-1065-7>
- Urada, D., Stenstrom, D.M., y Miller, N., (2007). Crossed Categorization Beyond the Two-Group Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 649-664. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.649>
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., y Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J.J., Gómez, D., (2009) Psychological well-being and health. Contributions of positive Psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-27.
- Venkataramani, V., Labianca, G. J., y Grosser, T. (2013). Positive and Negative Workplace Relationships, Social Satisfaction, and Organizational Attachment. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/a0034090>
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S-C., y Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, 88, 1-5. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.027>
- Wakefield, J.R.H., Sani, F., Madhok, V., Norbury, M., Dugard, P., Gabbanelli, C., Arneto, M., Beconcini, G., Botindari, L., Grifoni, F., Paoli, P., y Poggesi, F., (2017) The Relationship Between Group Identification and Satisfaction with Life in a Cross-Cultural Community Sample. *Journal of Happiness Studies*, 18, 785-806. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9735-z>
- Wagoner, J.A., Belavadi, S., y Jung, J. (2017). Social identity uncertainty: Conceptualization, measurement, and construct validity. *Self and Identity*, 16(5), 505-530. <https://doi.org/10.1080/15298868.2016.1275762>
- World Health Organization (WHO, 2005). *Promoting Mental Health: concepts, emerging evidence, practice: report of the World Health Organization*. Geneva: Switzerland.
- Wright, H.R., Cooper, L., Luff, P., (2017). Women's ways of working: Circumventing the masculine structures operating within and upon the University. *Women's*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Studies International Forum*, 61, 123-131.
<http://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.11.006>
- Wrzesniewski, A. y Dutton, J.E. (2001) Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179-201.
<http://doi.org/10.2307/259118>
- Ysseldyka, R., Haslam, S.A. y Haslam, C. (2013) Abide with me: religious group identification among older adults promotes health and well-being by maintaining multiple group memberships. *Aging & Mental Health*, 17(7), 869-879.
<https://doi.org/10.1080/13607863.2013.799120>.
- Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (2000). *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS)*. Köln (diverse Jahre): Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln (ZA).
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., y Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients alpha and theta for Likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6(1), 21-29. <http://doi.org/10.22237/jmasm/1177992180>

ANEXOS

ANEXOS
CUESTIONARIOS

ANEXO I
CUESTIONARIO CAPÍTULO 4

ANEXOS

Este cuestionario corresponde al capítulo 4 en el que se realiza un estudio sobre una muestra de profesionales de la enfermería. El objetivo es estudiar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral y el papel mediador que tienen la Pertenencia Grupal Múltiple y en Engagement en dicha relación. Por lo que además de los datos sociodemográficos correspondientes, se incluyen los cuestionarios que miden Pertenencia Grupal Múltiple (EXITS), satisfacción laboral (BIAJS), engagement (UWES-9) y estrés laboral (NSS).

La legislación vigente establece que la participación de toda persona en un proyecto de investigación requerirá una previa y suficiente información sobre él y los sujetos deben presentar consentimiento para participar. Mi investigación será tutorizada por la UNED y consiste en ver la relación entre estrés, engagement, satisfacción laboral y la implicación de esas variables con respecto a la identidad social grupal. Se le pide que conteste a todas las preguntas sinceramente, la mayoría son de escala tipo Likert, algunas tendrán que escribir la información de forma breve y finalmente se le realizarán unas preguntas sociodemográficas. No hay preguntas correctas ni incorrectas. Las respuestas del cuestionario son totalmente anónimas. Si necesita más información no dude en ponerse en contacto conmigo en mpena434@alumno.uned.es. Muchas gracias por participar.

¿Da su consentimiento? (SI/NO) Si quiere recibir los resultados al final de la investigación, por favor, indique su mail.

Responde a las siguientes preguntas:

1. Disfruto realmente de mi trabajo
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
2. Mi trabajo es especial
 - a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
3. Me gusta mi trabajo más que a la mayoría de las personas

ANEXOS

- a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
4. Mi trabajo me exige estar en forma
- a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
5. La mayor parte de los días estoy entusiasmado en mi trabajo
- a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
6. Mi trabajo me consume mucho tiempo
- a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo
7. Me siento realmente muy satisfecho con mi trabajo.
- a. Muy en desacuerdo
 - b. En desacuerdo
 - c. Moderadamente de acuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Muy de acuerdo

Responda pensando en los últimos 6 meses

8. Rotura del equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc.).
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
9. Ser criticado/a por un médico.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente

ANEXOS

- e. Muy frecuentemente
- 10. Realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas para los pacientes.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 11. Sentir impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 12. Conflictos con el/la supervisor/a.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 13. Conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 14. La falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados con ésta.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 15. La muerte de un/a paciente.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
- 16. Tener conflictos con un/a médico.
 - a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces

ANEXOS

- d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
17. Miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
18. Falta de oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
19. La muerte de un/a paciente con quien entablé una relación estrecha.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
20. La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
21. Desacuerdo con el tratamiento de un/a paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
22. No sentirse preparado/a para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
23. La falta de oportunidades para expresar a otras personas de mi unidad mis sentimientos negativos hacia los pacientes.

ANEXOS

- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
24. Información inadecuada del médico sobre la situación médica de un paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
25. Que un paciente me pregunte algo para lo que no tengo una respuesta satisfactoria.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
26. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
27. Haber sido transferido/a otra unidad con escasez de personal.,
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
28. Observar el sufrimiento de un/a paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
29. Dificultad al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces

ANEXOS

- d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
30. Sentimientos de no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.,
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
31. Ser criticado/a por un supervisor.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
32. Disponibilidad de personal y horario
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
33. Un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
34. Tener que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería, tales como tareas administrativas
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente
35. Falta de tiempo para prestar apoyo emocional a un paciente.
- a. Nunca
 - b. Muy ocasionalmente
 - c. A veces
 - d. Frecuentemente
 - e. Muy frecuentemente

ANEXOS

36. Dificultadas al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
37. Falta de tiempo para completar todas mis tareas como enfermera.
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
38. La ausencia de un médico en una urgencia médica.
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
39. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o el tratamiento
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
40. Incertidumbre sobre el funcionamiento y la forma de operar con equipo técnico especializado
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente
41. Insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo de la unidad
- Nunca
 - Muy ocasionalmente
 - A veces
 - Frecuentemente
 - Muy frecuentemente

Ahora piense en general (no necesariamente en los últimos 6 meses)

42. En mi trabajo me siento lleno de energía

ANEXOS

- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
43. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
44. Estoy entusiasmado con mi trabajo
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
45. Mi trabajo me inspira
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
46. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
47. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
48. Estoy orgulloso del trabajo que hago
- a. Nunca/Ninguna vez
 - b. Algunas veces / una vez al mes o menos
 - c. Regularmente/pocas veces al mes
 - d. Bastantes veces/una vez por semana
 - e. Siempre/todos los días
49. Estoy inmerso en mi trabajo

ANEXOS

- a. Nunca/Ninguna vez
- b. Algunas veces / una vez al mes o menos
- c. Regularmente/pocas veces al mes
- d. Bastantes veces/una vez por semana
- e. Siempre/todos los días

50. Me “dejo llevar” por mi trabajo

- a. Nunca/Ninguna vez
- b. Algunas veces / una vez al mes o menos
- c. Regularmente/pocas veces al mes
- d. Bastantes veces/una vez por semana
- e. Siempre/todos los días

51. **Indica un evento importante laboral que te haya producido mucho estrés (si el evento no ocurrió en tu trabajo actual, indícalo) :**

52. **Lista los grupos a los que pertenecías antes de ese evento (de trabajo, profesionales, sociales, deportes, u otros que se te ocurran) por ejemplo: grupo de amigos habitual, amigos de la universidad, compañeros de trabajo, familia, familia política, compañeros de pádel... Rellena todas las líneas posibles.**

-
-
-
-

53. **Lista los grupos a los que perteneces actualmente (de trabajo, profesionales, sociales, deportes, u otros que se te ocurran) por ejemplo: grupo de amigos habitual, amigos de la universidad, compañeros de trabajo, familia, familia política, compañeros de pádel... Rellena todas las líneas posibles.**

-
-
-
-

Piensa en ANTES (días, meses, años) de que ocurriera el evento estresante que has mencionado anteriormente.

54. Antes del evento, pertenecía a múltiples grupos.

ANEXOS

- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
55. Antes del evento, me unía a las actividades de diferentes grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
56. Antes del evento, tenía amigos que eran miembros de muchos grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
57. Antes del evento, tenía lazos fuertes con diferentes grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo

¡CUIDADO! Ahora piensa DESPUÉS de que ocurriera el evento estresante que has mencionado anteriormente.

58. Después del evento, todavía pertenecía a los mismos grupos que antes del evento.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
59. Después del evento, todavía me unía a las mismas actividades grupales que antes del evento.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
60. Después del evento, soy amigo de las personas de los mismos grupos que antes.

ANEXOS

- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
61. Después del evento, continúo teniendo fuertes lazos con los mismos grupos que antes.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
62. Después del evento, me he unido a uno o nuevos grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
63. Después del evento, me he apuntado a actividades de nuevos grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
64. Después del evento, soy amigo de personas de uno varios grupos nuevos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
65. Después del evento, he hecho fuertes lazos con uno o más grupos.
- a. Nada de acuerdo
 - b. Algo de acuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Bastante de acuerdo
 - e. Completamente de acuerdo
- 66. Fecha de nacimiento (dd/mm/aaaa):** _____/_____/_____
- 67. Nacionalidad:** _____
- 68. Situación personal:**
- a. Soltero___
 - b. Pareja de hecho_____
 - c. Casado/a___

ANEXOS

- d. Divorciado/separado____
 - e. Viudo/a_____
69. **Unidad hospitalaria/servicio en el que trabajas:**

70. **Tipo de hospital en el que trabajas:**
- a. Público_____
 - b. privado_____
 - c. otros_____
71. **Antigüedad en el puesto actual (p. ej., 1 año y 2 meses): n° años__n° meses_____**
72. **Antigüedad en la profesión (p. ej., 1 año y 2 meses): n° años__n° meses_____**
73. **Tipo de contrato que tienes actualmente:**
- a. fijo: _____
 - b. temporal_____
74. **Turno que realizas actualmente:**
- a. Turno fijo de mañana: _____
 - b. Turno fijo de tarde: _____
 - c. Turno fijo de noche: _____
 - d. Turno rotatorio: _____
 - e. Otros (especifique): _____
75. **¿Cuántas horas extra suele realizar mensualmente en su centro?**
76. **¿Realiza alguna otra actividad laboral relacionada con su profesión fuera de su centro (si la respuesta es sí, indique el n° de horas)?**
77. **¿Realiza actividades de formación continuada?**
78. **¿Ha estado de baja los últimos 12 meses?**
79. **Si la respuesta anterior es si conteste:**
- a. Duración de la baja (p. ej., 5 meses y 2 días)
 - i. N° de meses_____ n° de días: _____
 - b. Tipo de enfermedad por la que estuvo de baja
 - i. Enfermedad común
 - ii. Enfermedad profesional o accidente profesional
 - c. Origen de dicha enfermedad
 - i. Físico
 - ii. Psicológico.
 - d. ¿Ha tenido recaídas?

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO II
CUESTIONARIO CAPÍTULO 5

ANEXOS

Este cuestionario corresponde al capítulo 5 en el que se realiza un estudio sobre una muestra de diferentes trabajadores. El objetivo es validar la escala PRMS al español. Para ello, el cuestionario incluye además de los datos sociodemográficos correspondientes y la escala PRMS, una escala corta para medir la variable Flourishing y una escala para medir la satisfacción vital (SWLS)

La legislación vigente establece que la participación de toda persona en un proyecto de investigación requerirá una previa y suficiente información sobre él y los sujetos deben presentar consentimiento para participar. Se le pide que conteste a todas las preguntas sinceramente, son de escala tipo Likert y finalmente se le realizarán unas preguntas sociodemográficas. No hay preguntas correctas ni incorrectas. Las respuestas del cuestionario son totalmente anónimas. Si necesita más información no dude en ponerse en contacto conmigo en mpena434@alumno.uned.es. Muchas gracias por participar.

Conteste a todas las preguntas con un número del 1 (muy en desacuerdo) al 5 (muy de acuerdo)

1. Llevo una vida útil y significativa
2. Mis relaciones sociales me brindan apoyo y gratificación
3. Me siento involucrado e interesado en mis actividades cotidianas
4. Contribuyo activamente a la felicidad y el bienestar de otros
5. Soy competente y capaz en las actividades que son importantes para mí
6. Soy una buena persona y vivo una buena vida
7. Soy optimista acerca de mi futuro
8. Las personas me respetan
9. El tipo de vida que llevo se parece al que siempre soñé llevar
10. Las circunstancias de mi vida son buenas
11. Estoy satisfecho con mi vida
12. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes
13. Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido
14. Yo respeto el valor y la singularidad de otros.
15. Otros respetan mis valores y singularidad.
16. Yo respeto mis valores y singularidad.

ANEXOS

- 17. Mantengo un equilibrio en mi respeto hacia otros y hacia mí.
- 18. Yo suelo cuidar de otros
- 19. Otros suelen cuidar de mí.
- 20. Yo suelo cuidar de mí mismo.
- 21. Yo mantengo un equilibrio entre cuidar de mí y cuidar de otros.
- 22. Yo mantengo buenas relaciones con mi familia
- 23. Yo mantengo buenas relaciones con mis amigos
- 24. Yo mantengo buenas relaciones con mis parejas.
- 25. Yo mantengo un equilibrio en mis relaciones con familia, amigos y parejas.

26. **Género:** **H** **M**

27. Edad: en años

28. **Zona geográfica donde trabaja** (Comunidad Autónoma):

29. **Nivel de estudios finalizados:**

Estudios básicos Bachillerato F. P.

Licenciado/ ingeniero /Diplomado/ingeniero técnico Otros

30. **Categoría profesional:** Directivo

Técnico/Profesional de Apoyo Mando intermedio

31. **Empleado administrativo** Trabajador NO cualificado

32. **Años de antigüedad en la empresa u organización en la que trabaja:**

33. **Número de personas a su cargo o dependientes económicamente:**

34. **Sector profesional:**

Banca/ Finanzas Telecomunicaciones Industria

Educación/Sanidad Seguridad del Estado

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO III
PUBLICACIÓN

Occupational stress in nursing. Multiple group membership from a preventive perspective

Marta Peña, María Mercedes Ramos & Gabriela Topa

Current Psychology

A Journal for Diverse Perspectives on
Diverse Psychological Issues

ISSN 1046-1310

Curr Psychol
DOI 10.1007/s12144-019-00580-8



Your article is protected by copyright and all rights are held exclusively by Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature. This e-offprint is for personal use only and shall not be self-archived in electronic repositories. If you wish to self-archive your article, please use the accepted manuscript version for posting on your own website. You may further deposit the accepted manuscript version in any repository, provided it is only made publicly available 12 months after official publication or later and provided acknowledgement is given to the original source of publication and a link is inserted to the published article on Springer's website. The link must be accompanied by the following text: "The final publication is available at link.springer.com".



Occupational stress in nursing. Multiple group membership from a preventive perspective

Marta Peña¹ · María Mercedes Ramos¹ · Gabriela Topa¹

© Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature 2019

Abstract

The study examines the relationship between job stress and job satisfaction, exploring the mediating role of engagement and multiple group membership in this relationship and if they could consider them as a preventive variable of the others variables, in a sample of Spanish hospital nurses. A cross-sectional design was used, and a paper-pencil questionnaire survey with different scales to measure all the variables. To test our hypotheses, we conducted multiple linear regression analysis and the PROCESS macro for SPSS with Model 4. The main findings confirm a mediating role of engagement and multiple group membership in the relationship between job stress and job satisfaction. Nurses ($N = 180$) from a large public hospital in Spain participated in the study. The results extend previous findings with other populations. Multiple group membership is confirmed to increase job satisfaction and to provide personal resources for nurses facing stressful work events.

Keywords Occupational stress · Multiple group membership · Social cure · Engagement · Job satisfaction

Introduction

Nursing is a person-centered occupation where professionals are involved daily with people and their care, and they suffer stress as an occupational disease. Some studies about job stress in nurses show that stress in health care professionals affects to the individual, heart rate was ~~also~~ associated with experienced stress (Johnston et al. 2016) and it may be a predictor of adverse mental health (Trousselard et al. 2016).

The Job Demands-Resource (JD-R) model offers an integrative theoretical approach for monitoring the workplace with the final objective of increasing personal well-being and supporting healthy working environments (Schaufeli 2017). The JD-R initially focused on the explanation of the antecedents of job stress, distinguished later two parallel processes in the relationships between stress antecedents and

consequences. Also, in this model all job characteristics can be categorized in demands (it is associated with psychological cost) and resources (that reduce job demands). The role of work engagement characterizes the motivational process line as a mediator between job resources and positive organizational outcomes.

Empirical evidence has established the role of engagement in the relationship between job stress and job satisfaction under the positive psychology approach applied to organizational settings, which is the study of optimal functioning and human strength in a company context (Schaufeli and Bakker 2003). Despite this fact, further developments suggest exploring new variables (Bakker and Demerouti 2017) to fully understand the underlying psychological processes that are involved in employees' job satisfaction. In this study, based on the Social Cure theoretical model (Jetten et al. 2011), multiple group membership (hereafter, MGM) is considered a promising way to gain explanatory power about nurses' desired outcomes.

MGM refers to the identification and affiliation with different social groups. As Jetten et al. (2011) stated, MGM entails well-being and potential of people's health when they are supported and benefitted by their social relations specially those deriving from belonging to a social group. Social cure provides adjustment, coping, and well-being. Also, MGM is beneficial in the face of diseases, injuries, trauma, and stressors. Currently, the amount of empirical evidence supporting the social cure theory continuously increases, but

✉ Gabriela Topa
gtopa@psi.uned.es

Marta Peña
martapr.psicologa@gmail.com

María Mercedes Ramos
mercedes338@telefonica.net

¹ Department of Social and Organizational Psychology, National Distance Education University (UNED), C/Juan del Rosal, 10, 28040 Madrid, Spain

the beneficial role of MGM on personal health has not yet been fully explored in the work settings. Hence, this study will provide two novel contributions. First, the mediating role of MGM in the relationship between job stress and job satisfaction will be supported. Second, the motivational effect of work engagement on the relationships between job stress and employees' well-being would receive additional evidence. Moreover, due to the financial and personal detrimental effect of job stress on both workers' satisfaction, health and organizational effectiveness, the present study would provide useful suggestions for preventing negative outcomes and enhancing sustainable wellbeing (Di Fabio & Tsuda, 2018).

Job Stress and Job Satisfaction Among Nursing Professionals

Nurses cope with many extreme situations, such as working with sick people and facing death daily (Kowalczyk et al. 2017). On another hand, affective job satisfaction has been considered a direct indicator of employees' well-being at work, as it is linked to the presence of positive emotions and the absence of negative emotions elicited by the job itself (Thompson and Phua 2012). Nursing is very demanding and at the same time very satisfying work because nurses deal with disease and death but they also provide health and quality of life to patients and their families (Hurtado et al. 2017). Specific studies among Spanish nurses confirmed negative correlations between working life satisfaction and job stress (Carrillo García et al. 2015). Based on a negative relationship between job stress and job satisfaction in the nursing environment, we specifically hypothesize that job stress will negatively predict job satisfaction.

Work Engagement as a Mediator

Engagement is defined as the level of commitment and dedication shown by the worker, which implies a positive mental state. Under the positive organizational psychology approach (Schaufeli and Bakker 2003), engagement is related to vigor, dedication, and concentration at work. Meta-analytical evidence has supported that engaged people are energetic and capable of responding efficaciously to job demands (Christian and Slaughter 2007). Relationships between job stressors and engagement seem to be complex. Early studies showed that work engagement increased when job demands were high, specifically among individuals in possession of useful job resources (Hakanen et al. 2005), suggesting a negative relationship between job stress and engagement. However, subsequently, experimental studies showed that engaged individuals perform better on demanding tasks (Hopstaken et al. 2016), perhaps because they focus all their attention on the task, providing evidence of a positive influence of job stress on engagement. As Bakker and Demerouti

(2017, p. 276) stated: "engaged individuals are motivated to stay engaged and create their resources over time," to face work stressors. To sum up, on the one hand, job stress seems to be a predictor of engagement in nursing and, on the other hand, engagement has been reported to predict subjective psychological well-being (job satisfaction and occupational enthusiasm). Hence, we propose that nurses' engagement will mediate the relations between job stress and job satisfaction.

MGM as Mediator

Empirical research has supported the buffering role of social identification in the relationships between job stress and personal outcomes (Haslam and Reicher 2006). As social identification is the part of the notion of one's self-concept that is derived from belonging to different social groups, it is linked to emotional and evaluative meanings attached to that membership. Therefore, identification involves cognitive and evaluative components associated with the integration of one's group, profession, or organization into one's self-concept. Hence, social identification has subsequently been considered a personal resource when facing stressful demands (Jetten et al. 2014). As Jetten et al. (2017, p. 799) stated, MGM entails a "... the more the merrier effect such that further health benefits accrue to the extent that one has access to more than one social identity..."

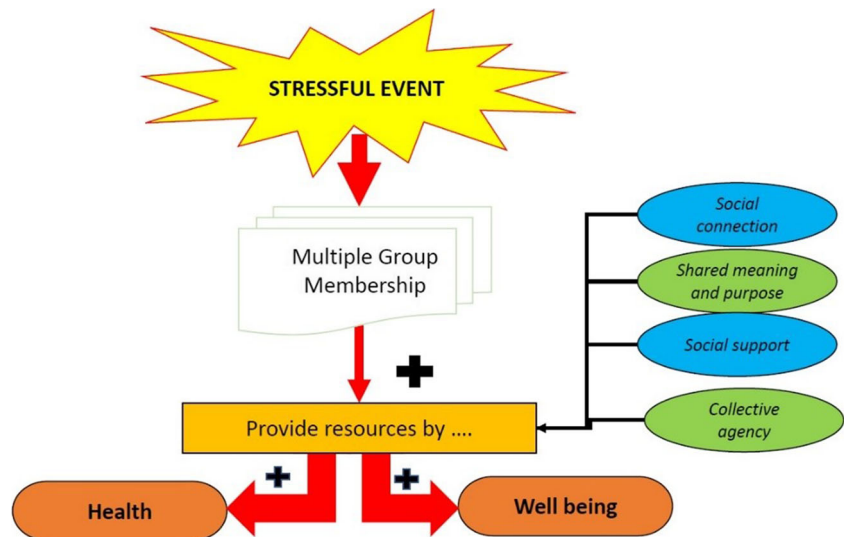
Empirical studies have evaluated in more detail the main positive effect of MGM on desired outcomes in a wide range of stressful events. For example, Haslam et al. (2008) studied its influence in the face of a cerebral stroke. MGM also reduces depressive symptoms and depression in general (Cruwys et al. 2014a). Social identity provides a psychological base for many processes that are antithetical to depression: it lends meaning to life, encourages giving and receiving support, facilitates social influence, and generates a sense of belonging (Cruwys et al. 2014b). In addition, the maintenance of social identity predicts greater improvement after a stroke (Haslam et al. 2008) and improves health and well-being (Jetten et al. 2014) (Fig. 1).

Although empirical evidence supporting MGM's positive impact on well-being is increasing, our review of the literature has not found any study exploring this process among nurses or undergraduate nursing students. Whereas previous research on MGM has focused on people who suffer some illness, even including aged people with cognitive problems in nursing homes (Haslam et al. 2014), we propose that nurses can also benefit from social cure when coping with daily job stress and prevent it. We propose that MGM also mediates the relations between job stress and job satisfaction.

Study Hypotheses

To summarize, the present study is aimed at testing the relationships between job stress and job satisfaction among

Fig. 1 A theoretical model for MGM (based on Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., & Dingle, G., 2014, page 120)



Spanish nurses, considering the mediating role of work engagement and MGM. We specifically expect that: Job stress will negatively predict job satisfaction (Hypothesis 1); Nurses' engagement will mediate the relations between job stress and job satisfaction (Hypothesis 2), and MGM will mediate the relations between job stress and job satisfaction (Hypothesis 3).

Experimental Section

Ethical Procedures

We obtained the approval of the Clinical Research Ethics Committee of the Health Area of Western Valladolid (internal code CEIC: 164/16). Participants signed an informed consent form. Anonymity and confidentiality of their responses were ensured, along with the possibility of leaving the study at any point. Participants completed the questionnaire voluntarily.

Participants

The sample includes 180 registered nurses of a university hospital in Valladolid, a public center of 127,621 m², with 600 beds and 17 operating rooms, and 640 are nurses. The response rate was almost 30%. With a 90% confidence level and a margin of error of 5%, the recommended sample size was 190 participants. The study was performed in a single center to ensure organizational homogeneity. This hospital was chosen because it is one of the largest and most modern university public hospitals in the Region of Castilla and León. Inclusion criteria were: staff of both sexes of any socioeconomic level, marital status, shift, and unit. Also, working in university hospital. Exclusion criteria were being a practice

nurse or any other type of health staff (doctors, midwives, assistant nurses, and administrative staff).

Instruments

Job stress This was assessed with the Nursing Stress Scale (NSS; Gray-Toft and Anderson 1981), in the Spanish version validated by Escribá et al. (1999). The scale includes 34 items. Participants are asked to respond about the frequency of experience of each stressful event during the last six months. Some examples of items are: Disagreeing with a patient's treatment; Observing patients suffering; Having to perform many tasks unrelated to nursing, such as administrative tasks. Escribá et al. reported an internal consistency of $\alpha = .90$ and significant negative correlations with job satisfaction. Reliability in the present study was $\alpha = .91$. The Likert-type response scale ranges between 1 (never) and 5 (very frequently). Following other studies, the questionnaire was used as a global measure of stress (Simón et al. 2005). Higher global scores indicate higher levels of job stress.

Engagement The reduced version (9 items) of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli and Bakker 2003) was used. The UWES-9 showed good psychometric properties in previous studies (Schaufeli et al. 2006) and these authors' Spanish version has been applied to health professionals in Mexico (Hernández Vargas et al. 2016) and to teachers in Peru (Flores-Jiménez et al. 2015). In this study, reliability was $\alpha = .86$. Responses were rated on a Likert-type scale ranging from 1 (never) to 5 (always or every day). High scores indicate greater engagement.

Job Satisfaction The Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS; Thompson and Phua 2012) was used in the Spanish version validated by Fernández-Muñoz and Topa (2018). This

short scale measures affective job satisfaction with just one factor composed of four items: Responses are rated on a 5-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). To reduce priming effects and acquiescent responses, the scale includes three distractor items: Regarding psychometric properties, the alpha coefficient was .83 in the validation study and, in the present study, it was .73.

Multiple group membership This variable was measured with the Exeter Identity Transition Scale (EXITS; Haslam et al. 2008). Participants are asked to mention the main stressful work event experienced during the last six months. Then, they list the groups to which they belong before the stressful event occurred and afterward. This first part is oriented to calling participants' attention to their group membership, but these data have not been analyzed. Finally, while bearing in mind the mentioned stressful event and their group memberships, respondents answered twelve items related to their multiple group memberships before the event, the maintenance of group memberships, and the new group membership after the event. By the idea that "...the more the merrier" concerning group membership (Jetten et al. 2017, p. 799), higher scale scores have been used as indicators of greater MGM perception. Responses were rated on a Likert-type scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Previous studies reported reliability values of $\alpha = .85$ (Peña and Topa 2018) for this measure, whereas, in the present study, it was $\alpha = .91$.

Besides this information, sociodemographic data regarding age, professional tenure, marital status, and type of contract, among others, were collected (see Table 1).

Procedure

A member of the research group personally distributed the paper-and-pencil questionnaires; and data collection at the Río Hortega University Hospital was conducted between February and March of 2017. All participants completed the survey in Spanish.

Data Analysis

We conducted exploratory analyses of the data with the SPSS 24.0. Discriminant validity measures the degree of differences between the overlapping constructs. For assessing discriminant validity, we ran a Confirmatory Factor analysis with Smart PLS. To test our hypotheses, we conducted multiple linear regression analysis for Hypothesis 1 and the PROCESS macro for SPSS (Hayes 2013) with Model 4 for Hypotheses 2 and 3. This procedure was based on 10,000 bootstrap re-samples and estimates of the indirect effect and associated confidence intervals. When zero is not included in the 95% bias-corrected confidence interval, it may be concluded that the parameter is significantly different from zero at $p < .05$.

Table 1 Sociodemographic data

Sociodemographic data	Nursing professionals ($n = 180$)
Age	21–68 ($M = 43.33$)
Professional tenure	$M = 17.96$ years
Marital status	
Married or common-law partner	65%
Single	27.8%
Divorced, separated, or widowed	7.2%
Type of contract	
Fixed	51.6%
Temporary	42.2%
Provisional	6.2%
Shift	
Rotational	58.9%
Fixed mornings	34.5%
Other shifts	6.6%
Continued training	
Yes	86.3%
No	13.7%
Sick Leave (including maternal)	
Yes	17.6%
No	82.4%

Results

From the sociodemographic point of view, the sample's age ranged between 21 and 68 years ($M = 43.33$, $SD = 10.26$). Job tenure varied from a few months to 41 years ($M = 86.04$ months, $SD = 99.97$). Professional tenure also ranged from at least six months to 44 years ($M = 215.48$ months, $SD = 13,314.11$ months). Registered nurses made up 100% of the sample. An average of 2.46 ($SD = 4.99$) extra hours was carried out. This and other sociodemographic information is displayed in Table 1.

Descriptive statistics and Pearson correlation coefficients between the variables of the study are displayed in Table 2. The results provided initial support to the proposed hypotheses. Job stress had a significant and negative correlation with job satisfaction and with engagement, whereas it had a positive correlation with MGM. Engagement had a significant and positive correlation with job satisfaction ($r = .62$, $p < .01$). Lastly, MGM also had positive correlations with job satisfaction and engagement, although they were not statistically significant.

To assess discriminant validity, the dominant approach was Fornell and Larcker's (1981) criterion. However, recently, some doubts have emerged about this procedure, and Henseler et al. (2015) recommended examining the Heterotrait-Monotrait (HTMT) matrix of correlations. Applying the threshold criterion (Gold et al. 2001), which suggest that all the values of the HTMT should be lower than .90, it is concluded that the construct

Table 2 Pearson matrix correlation among study variables ($N=180$)

Variables	<i>M</i>	<i>S.D.</i>	1	2	3	4
1. Job stress	2.62	.511	1			
2. Job Satisfaction	3.67	.612	-.33**	1		
3. Engagement	3.84	.619	-.20**	.61**	1	
4. MGM	3.18	.92	.20**	.10	.11	1

** $p < .01$. Note: MGM: Multi Group Membership

assessed in the present study have discriminant validity, as Table 3 shows.

Job Stress-Job Satisfaction Relationship

Results indicated a negative effect of job stress on job satisfaction ($\beta = -.33, p < .01$). We obtained a value of explained variance of $R^2 = .11, F(1, 178) = 22.27$. Hence, job stress negatively predicted job satisfaction, supporting Hypothesis 1.

Mediation of Work Engagement in the Job Stress-Job Satisfaction Relationship

The first analysis, displayed in Fig. 2, indicated a negative and significant effect of job stress on engagement (path a), with $R^2 = .04, p < .01$. The second analysis indicated a direct negative effect of job stress on job satisfaction (path c'), and a positive effect of engagement on job satisfaction (path b), both statistically significant. The global model accounted for $R^2 = .43, p < .001$. The total effect of job stress on job satisfaction was also significant (path c), accounting for $R^2 = .11, p < .001$. Moreover, the results supported the indirect effect of job stress and job satisfaction mediated by engagement (path a x b).

Mediation of MGM in the Job Stress-Job Satisfaction Relationship

The third analysis, displayed in Fig. 3, indicated a direct negative effect of job stress on job satisfaction (path c'), and a positive effect of MGM on job satisfaction (path b), accounting for $R^2 = .131, p < .001$. Secondly, results indicated a positive effect of job stress on MGM (path a), explaining an $R^2 = .04, p < .001$. The total effect of job stress on job satisfaction (path c) explained

Table 3 HTMT matrix correlation among study variables ($N=180$)

Variables	1	2	3	4
1. Job stress	1			
2. Job Satisfaction	.510	1		
3. Engagement	.311	.756	1	
4. MGM	.316	.180	.156	1

an $R^2 = .11, p < .001$. More important, the results supported the significance of the indirect effect of job stress on job satisfaction through MGM (path a x b).

Discussion

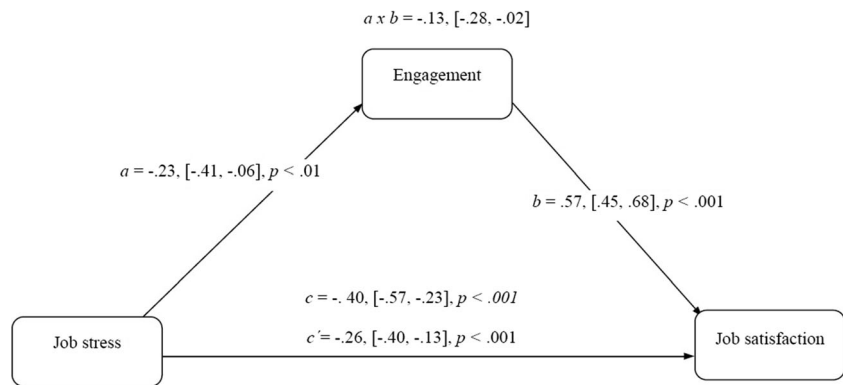
The main goal of this study was to explore the mediating role of engagement and MGM in the relationships between job stress and job satisfaction among nurses in a large public Spanish hospital. Whereas the negative impact of job stress on nurses' job satisfaction has continuously emerged in empirical research, further exploration has been recommended to assess the critical mechanism underlying this influence. Our results confirmed previous findings with Spanish nurses, allowing us to state that engagement significantly predicted job satisfaction, and effectively mediated the impact of job stress (Orgambidez-Ramos et al. 2014).

However, work engagement's mediating role seems to be more complicated than our findings proved. Whereas challenging job demands could lead to nurses' engagement—specifically, when many job resources are available—, working in a highly a demanding environment could favor long-term exhaustion, as Bakker and Demerouti (2017) recently suggested. In this sense, personal resources could exert a moderating role in the relationships between stressors-engagement-well-being, as proactive behavior (Dubbelt et al. 2016), occupational future time perspective (Topa and Zacher 2018), and job-crafting training (Van Wingerden et al. 2017), suggesting promising avenues for nurses' career development and undergraduate nursing students' training.

Empirical evidence of the buffering role of social support in the relationships between job stress and nurses' well-being has been accumulated over decades, but our findings go one step further. Social support buffered the positive relationship between workload and burnout (Tinne et al. 2016). Also, the work environment was positively associated with higher work engagement (Lorente et al. 2018). Expanding those results, the present study focuses on MGM, based on the social cure theory. This theory predicts that MGM, considered as maintenance and identification with new groups, is beneficial when facing diverse challenges. Our findings supported this assertion, confirming that the positive impact of MGM on job satisfaction was powerful and reduced the total negative impact of job stress on nurses' well-being.

As some theorists (Haslam et al. 2008) have stated, MGM provides a kind of invulnerability to the effects of change because one's sense of self is connected to more relevant social groups. Moreover, as multiple identities should be conceived as a source of support, high MGM expands the basis for receiving social support within a group, a profession, or an organization. As empirical research shows, shared identity is a strong antecedent of readiness to give support, but also of the

Fig. 2 Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by engagement



Notes. [95% CI]: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

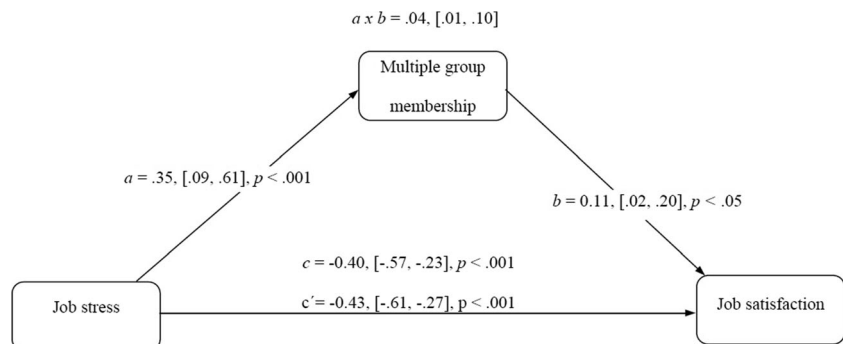
likelihood that the person in need will accept the available help and, finally of the interpretation of the offer as well-intentioned (Steffens et al. 2016). Hence, MGM allows individuals to accumulate personal resources, both cognitive and emotional. Connectedness with a wide range of social groups promotes the development of high cognitive flexibility and mental skills and serves as a base for constructing stronger self-esteem (Jetten et al. 2017).

Hence, promoting multiple identities could be beneficial for nurses in two senses. Firstly, as MGM has a direct positive impact on well-being, it could serve as a way for satisfying belongingness needs, directly increasing job satisfaction. Moreover, secondly, MGM could indirectly act as a way of providing undergraduate and graduate nurses with additional sources of social capital that would buffer them from future adverse events associated with identity change and identity threat. The greater complexity of self-definition could buffer the adverse effects on nurses' well-being of stressful organizational events, such as hospital restructuring, fusions, and downsizings. Finally, our findings showed a complex pattern due to the positive relationship between job stress and MGM. As job stress is time- and resource-consuming, it could increase the feelings of needing social support and the cognitive and emotional energies that people expend to initiate and maintain social membership.

Conclusions

Our findings encourage analyzing MGM in greater depth, specifically related to types of stressful events and kinds of groups to which the participants belong. Stressful events can be classified as related to the patient (death, aggravation of the disease, agitation); the job or workplace (closure of units, excess work, changes...); family or personal conflicts (sick-leave, work-family balance...); doctors, coworkers, or nursing managers (poor relations, no medical agreement, medical criticism...); new technologies or resources (not knowing how to use material, failure of the resources...); and others (alarm due to Ebola or preparing a congress). Regarding the groups of friends, the main ones listed are friends, family, in-laws, coworkers, childhood friends, and other groups (sports, community). Empirical research on organizational socialization showed that different sources (coworkers, direct supervisors, managers) provided different kinds of support (informational, emotional, and others). In the same sense, a more detailed analysis comparing the differential impact of any groups is needed, as this information could be useful for orienting undergraduate students and new nurses about the most suitable sources of any support.

Fig. 3 Results of the Mediation analysis. The relationship between Job stress and Job satisfaction was mediated by Multiple group membership (MGM)



Notes. [95% CI]: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Limitations and Contributions

This study has some strengths and limitations. A novel characteristic is the use of the theory of social cure applied to the nursing environment. In the same vein, an additional advantage is having investigated in a single hospital. This decision provides homogeneity and avoids external variables that could influence the findings. Some limitations of our study should be kept in mind. Even though we considered a broad range of nursing work domains, it still only represented a selection. Other areas also come to mind (e.g., burnout, coping, organizational commitment) that should be included in future studies. Especially when it comes to nurses' career planning, negative expectations about future working conditions and their deterioration might influence career development.

Additionally, even though we think our measure of MGM was successful and economical in capturing membership-related activities, future studies could also incorporate actual everyday behaviors (e.g., attending meetings, preparing shared activities) and the intentions with which these behaviors are performed, using day reconstruction methods or experience sampling. Our sample size is smaller than 190 participants, but the great difficulties to access this kind of population should be considered. Moreover, this study used a cross-sectional design, whereas longitudinal results might make a stronger contribution to research, confirming causal paths between job stress and well-being and possible reversed causal links between engagement and MGM, on the one hand, and nurses' stress, on the other. Despite these limitations and open questions, our study adds to the growing body of literature that links nurses' job stress and job satisfaction and extends this literature by adding results related to the influence of engagement and MGM.

Clinical Relevance

The first and most apparent practical impact of the relationship between nurses' stress and job satisfaction implies that reducing job stress will improve their job satisfaction. Therefore, it is important to propose specific programs focused on nurses that decrease the levels of stress. In this sense, identifying and changing the factors that cause nurses' stress, such as: "frequent interruptions in the accomplishment of their tasks" or "performing too many tasks that are unrelated to nursing," could help to design better interventions (Cullati et al. 2017). The mediation of engagement in the relationship between job stress and job satisfaction can be improved from the stance of positive organizational psychology.

Moreover, healthy organizational practices are essential to promote engagement, as psychology of sustainability and sustainable development stated (Di Fabio & Kenny, 2012). These kind of practices would mediate the relation between job stress and job satisfaction. It is important to promote such healthy practices to improve nurses' quality of occupational

life. MGM can also be used as an effective tool because it has a positive impact on job satisfaction and plays a clear buffering role between nurses' stress and well-being. In this sense, professional group membership should be reinforced as a way for improving profession-based self-esteem, as different studies suggest (Baldwin et al. 2017). In order to provide practical and concrete recommendations, some features of the working environment can be considered. Social contacts can be ambivalent factors. They can be protective and health-promoting or demanding and a hindrance for well-being. Hence, a wide range of moderators should be considered, as a culture (Assari 2017), education (Assari 2018), and organizational features (Amarneh 2017), to design interventions oriented to protect workers' health and satisfaction. It is important to promote such healthy practices to improve nurses' quality of occupational life. For instance, engagement can be promoted through motivational language. There is a relation between this type of language and engagement in nursing professionals (Kunie et al. 2017).

To conclude, the study makes a relevant contribution, and we hope it will serve to consider social identity as an essential aspect in the relationship of the psychosocial variables that affect work and thus, to consider them when promoting nurses' job satisfaction.

Compliance with Ethical Standards

Conflict of Interest On behalf of all authors, the corresponding author states that there is no conflict of interest.

References

- Amarneh, B. H. (2017). Social support behaviors and work stressors among nurses: A comparative study between teaching and non-teaching hospitals. *Behavioral Science*, 7(1), 5.
- Assari, S. (2017). Whites but not blacks gain life expectancy from social contacts. *Behavioral Science*, 7(4), 68.
- Assari, S. (2018). Parental education attainment and educational upward mobility; role of race and gender. *Behavioral Science*, 8, 107.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Baldwin, A., Mills, J., Birks, M., & Budden, L. (2017). Reconciling professional identity: A grounded theory of nurse academics' role modelling for undergraduate students. *Nurse Education Today*, 59, 1–5.
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Fernández Cánovas, M. L., Celdrán Gil, F., Vivo Molina, M., & Martínez Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la región de Murcia. [Working life satisfaction in the nursing staff of the emergency mobile units of the region of Murcia]. *Enfermería Global*, 14(4), 266–275.
- Christian, M., & Slaughter, J. (2007). Work engagement: A meta-analytic review and directions for research. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1–6.
- Cruwys, T., Haslam, S. A., Dingle, G. A., Haslam, C., & Jetten, J. (2014a). Depression and social identity: An integrative review. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 215–238.

- Cruwys, T., Haslam, A., Dingle, G. A., Jetten, J., Hornsey, M. J., Desdemona Chong, E. M., & Oei, T. P. S. (2014b). Feeling connected again: Interventions that increase social identification reduce depression symptoms in community and clinical settings. *Journal of Affective Disorders*, *159*, 139–146.
- Cullati, S., Cheval, B., Schmidt, R. E., Agoritsas, T., Chopard, P., & Courvoisier, D. S. (2017). Self-rated health and sick leave among nurses and physicians: The role of regret and coping strategies in difficult care-related situations. *Frontiers in Psychology*, *8*, 623.
- Di Fabio, A. & Tsuda, A. (2018). The Psychology of Harmony and Harmonization: Advancing the Perspectives for the Psychology of Sustainability and Sustainable Development. *Sustainability*, *10*(12), 1–15
- Fabio, A. & Kenny, M. (2018). Connectedness to nature, personality traits and empathy from a sustainability perspective. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0031-4>
- Dubbelt, L., Rispens, S., & Demerouti, E. (2016). Gender discrimination and job characteristics. *Career Development International*, *21*(3), 230–245.
- Escribá, V., Más, R., Cárdenas, M., & Pérez, S. (1999). Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería "the nursing stress scale". [Validity of a job stressors measurement scale in nursing staff: The nursing stress scale]. *Gaceta Sanitaria*, *13*(3), 191–200.
- Fernández-Muñoz, J. J. & Topa, G. (2018). Older workers and affective job satisfaction: Gender invariance in Spain. *Frontiers in Psychology*, *9*, 930.
- Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez-García, A., Merino-Soto, C., & Guimet-Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú [Work engagement: A validity study in teaching professionals in Lima, Peru]. *Liberabit*, *21*(2), 195–206.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382–388.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, *18*(1), 185–214.
- Gray-Toft, P., & Anderson, J. G. (1981). The nursing stress scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, *3*(1), 11–23.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, *113*(6), 479–487.
- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1037–1052.
- Haslam, C., Holme, A., Haslam, S. A., Iyer, A., Jetten, J., & Williams, H. (2008). Maintaining group memberships: Social continuity predicts well-being after stroke. *Neuropsychological Rehabilitation*, *18*(5/6), 671–691.
- Haslam, C., Haslam, S. A., Knight, C., Gleibs, I., Ysseldyk, R., & McCloskey, L.-G. (2014). We can work it out: Group decision-making builds social identity and enhances the cognitive performance of care residents. *British Journal of Psychology*, *105*, 17–34.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135.
- Hernández Vargas, C. I., Llorens Gumbau, S., Rodríguez Sánchez, A. M., & Dickinson Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México [Validation of the UWES-9 scale in health professionals in Mexico]. *Pensamiento Psicológico*, *14*(2), 89–100.
- Hopstaken, J., van der Linden, D., Bakker, A., Kompier, M., & Leung, Y. K. (2016). Shifts in attention during mental fatigue: Evidence from subjective, behavioral, physiological, and eye-tracking data. *Journal of Experimental Psychology*, *42*(6), 878–889.
- Hurtado, D. A., Kim, S. S., Subramanian, S. V., Dennerlein, J. T., Christiani, D. C., Hashimoto, D. M., & Sorensen, G. (2017). Nurses' but not supervisors' safety practices are linked with job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, *25*, 491–497.
- Jetten, J., Haslam, C., & Haslam, S. A. (2011). *The social cure: Identity, health and well-being*. New York: Psychology Press.
- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., & Dingle, G. (2014). How groups affect our health and well-being. *Social Issues and Policy Review*, *8*(1), 10–130.
- Jetten, J., Haslam, S. A., Cruwys, T., Greenaway, K., Haslam, C., & Steffens, N. K. (2017). Advancing the social identity approach to health and well-being: Progressing the social cure research agenda. *European Journal of Social Psychology*, *47*(7), 789–802.
- Johnston, D., Bell, C., Jones, M., Farquharson, B., Allan, J., Schofield, P., Ricketts, I., & Johnston, M. (2016). Stressors, appraisal of stressors, experienced stress and cardiac response: A real-time, real-life investigation of work stress in nurses. *Annals of Behavioral Medicine*, *50*(2), 187–197. <https://doi.org/10.1007/s12160-015-9746-8>.
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kulak, E., & Sobolewski, M. (2017). The reciprocal effect of psychosocial aspects on nurses' working conditions. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1386.
- Kunie, K., Kawakami, N., Shimazu, A., Yonekura, Y., & Miyamoto, Y. (2017). The relationship between work engagement and psychological distress of hospital nurses and the perceived communication behaviors of their nurse managers: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, *71*, 115–124.
- Lorente, L., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2018). How work characteristics are related to European workers' psychological well-being. A comparison of two age groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(1), 127.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Mendoza-Sierra, I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, *7*(1), 360–372. <https://doi.org/10.3926/ijem.992>.
- Peña, M., & Topa, G. (2018). *Nurses' satisfaction and engagement. Poster presented at the fifth international congress on psychological*. Madrid: Educational and Health Contexts.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120–132.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht work engagement scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Simón, M. J., Blesa, A. L., Bermejo, C., Calvo, A., & Gómez, C. (2005). Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos. [Job stressors and satisfaction in the nursing staff of a critical unit]. *Enfermería Intensiva*, *16*(1), 3–14.
- Steffens, N. K., Jetten, J., Haslam, C., Cruwys, T., & Haslam, S. A. (2016). Multiple social identities enhance health post-retirement because they are a basis for giving social support. *Frontiers in Psychology*, *7*, 1519. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01519>.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, *37*(3), 75–307. <https://doi.org/10.1177/1059601111434201>.
- Tinne, E., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home

- health care nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004>.
- Topa, G., & Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: Psychometric properties of a Spanish scale. *Frontiers in Psychology*, 9, 2237.
- Trousselard, M., Dutheil, F., Naughton, G., Cosserant, S., Amadon, S., Dualé, C., & Schoeffler, P. (2016). Stress among nurses working in emergency, anesthesiology and intensive care units depends on qualification: A job demand-control survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(2), 221–229.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107–119.

Publisher's Note Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.