

Emakumezko autobus-gidariak EAEn

Manuel Sánchez de Miguel, Izarne Lizaso, Juan José Arrospe, Maider Larrañaga
EHUko irakasleak eta UEUko kideak

Almudever-ek (2005) proposatutako eredu teorikoan oinarrituta, ikerketa hau lan tradizional maskulinoei buruzko ikerketa-lerro zabal batean koka dezakegu, hain zuzen ere, emakumezko autobus-gidarien balizko gaitasun-transferentziak eta portaera berritzaileak aztertzen dituena. Ikerketan, Bilboko eta Donostiako garraio publikoko 29 emakumezko autobus-gidarik parte hartu dute. Ikerketa honetan bi helburu nagusi bereiz daitezke: batetik, emakumezko horiek ogibide berrian hasteko izandako motibazioak identifikatu nahi ziren; bestetik, enpresek emakumeengandik espero zuten rol profesionala aztertu nahi zen, betiere emakume gidarien ikuspuntutik. Aztertutako datuen arabera (Eustat, 2001), emakumezko autobus-gidarien enplegu-tasaren gorakada nabarmena da. Ildo horretatik, nabarmentzekoa da emakumezko autobus-gidarien artean, gehiagoak aurrekari familiarak (aita, neba, bikotekidea, etab.) dauzkala lanbide-jarduera honetan. Amaitzeko esan behar da, rol profesionalarekin loturiko jardueren artean, alor garrantzitsuena zerbitzuari (bezeroarekiko harremana eta puntualtasuna) loturikoa dela.

Consistent with the theoretical model of Almudever et al. (2005), the present paper is part of a broad study on the transfer of skills and innovative behaviours in traditionally male-dominated professions, in this case, bus driving. 29 female drivers from two metropolitan bus companies (Bilbao and San Sebastián) in the Basque Autonomous Community took part in the study. The first phase focused on identifying why the women opted for this particular professional activity, and the type of professional role expected of them by the company. The results showed that the number of women involved in this activity was slowly yet steadily on the rise (Eustat, 2001). It was also observed that a significant number of women bus drivers have family members who also work in the sector. Among the activities associated with the professional role, the most noteworthy was related to the actual service provided (punctuality and customer service).

1. Sarrera teorikoa¹

Europako herrialde gehienetan lanbide tradizional maskulinoetan emakumezkoen partaidetza ez da oharkabean geratu. Egile batzuek antzeman dute zenbait emakumezko langilek hainbat portaera berritzaile abian jartzen dutela (West, 1987; Farr eta Ford, 1990; Munton eta West, 1995; Almudever, Croity eta Hajjar, 2004), eta horren ondorioz, generoaren rolei buruzko ikuspegi berri bat agertzen da, lan-jardueran hobekuntza bat eraginez. Ildo horretatik, zenbait autorek (Almudever *et al.*, 2004) pertsonak denbora- eta biografia-dimentsioetan izandako zenbait esperientzia ikaskuntza gisara ulertzen dituzte (Bandura, 2002), eta ikaskuntza horiek subjektuaren pertsona arteko harremanetan eragingo dute etorkizunean (adibidez, lanbide berri baten hasieran). Hortaz, gizonezkoek tradizionalki jorratu dituzten hainbat rol gainditzea lortuko dute emakumezkoek.

Horren isla dugu betidanik maskulino edo gizonezkoena —emakumezkoek poliki jorratu badute ere— izan den lanbide bat, autobus-gidariena, alegia. Zentzu horretan, Scheller-ek (1996) hiru betebeharrak nagusi definitzen ditu lanbide horretan: lehena, gidatzea; bigarrena, zerbitzu bat prestatzea, eta hirugarrena, kontrolarekin zerikusia duten ekimenak abiatzea. Gidatzea teknikarekin harreman estua duten gaitasunei lotua legoke, praktika eta esperientziarekin batera hobera joan daitezkeenak. Bestalde, zerbitzuak eta kontrolak aurrez hartutako gaitasun eta esperientziak azaleratuko dituzte, lanbide berriaren indarrean jarriz nolabait. Are gehiago, autore horren iritziz, lanbide berriaren analisia eta hausnarketa egin daiteke feministatearen eta maskulinitatearen ikuspegitik, kontuan izanik aurrez barneratutako ikaskuntza-esperientziak markatu izan dituztela genero-esperientzia sozialak.

Beste zenbait autorek (Thomas-Charra, 2001; Joseph, 1992) azpimarratu dute gidatzearekin batera premia eta urgentzia ezberdinak aurrera eramane behar direla, horrek dakarren nahasmenarekin. Esate baterako, trafiko-dentsitate handiko egoera batean gertakizun larri bat izatea, atzerapenak metatzea, ticketak emateko makinarekin arazoak edukitzea, dirua itzultzean arazoak izatea, irakurgailu optikoa ez ibiltzea, eta abar. Egoera horiek gidariarengan gogaitzea eta arreata gutxitzea sorraraz dezakete. Horrek guztiak segurtasunaren eta puntualtasunaren bektoreen artean kontraesan bat piztuko du, hau da, segurtasunez gidatzeak puntualtasuna gutxitzea ekarriko luke, edo beste modura esanda, puntualtasunez behin eta berriz gidatzeak segurtasunari kalte egiten dio. Ondorioz, langile profesionalarengan gaitasun ezaren sentimendua eta inperfekzio-sentimendu kontziente-inkontziente bat sortuko dira (Gardell, Aronsson eta Barklof, 1982).

Tentsioak askatzeko orduan, Mace-k (1977) burututako ikerketak agerian uzten du gidariak hainbat baliabide erabiltzen dituztela, gehienbat, arautegiari ez erreparaturik: adibidez, bidaiariak eskatutako geltokian ez gelditzea, ticketekin egindako iruzurrei kasurik ez egitea, eta abar, lehenago edo beranduago bezeroekin eta enpresako arduradunekin arazoak sortuko dituztenak.

Gauzak horrela, zein izango litzateke autobus-gidari baten rola? Hattab-ek (2003) RATP² Frantziako laginean enpresak langileen rola inguruan eskatutako lau

1. EMAKUNDE Institutuak finantzaturiko ikerketa-proiektua 6/2006 zenbakia.

2. Régie Autonome des Transports Parisiens = Pariseko (Ile de France) garraio publikoa. Metro, autobus eta tranbia modalitateetan lan egiten dute 44.800 langilek.

funtzio antzeman ditu: segurtasuna, gidatzea (alderdi teknikoak, analitikoak eta ezustekoak aurrezateko gaitasuna), bezeroei emandako harrera edo tratua (informazio eta salmenta), eta azkenik, puntueltasuna. Langile hauen identitate profesionalari dagokionez, eguneratuta agertzen diren hainbat balio azaleratzen dira (emakumezko gidariengan nahiz gizonezko gidariengan) berdintasunaren “zama” izango balira bezala. Hau da, ordutegiaren malgutasun ezak edota aldizkako ordutegiek (horietako batzuk soilik astebete aurrez ezagunak direnak) ordutegi eta ibilbidearen mendeko gidari bat azaleratzen dute, zenbaitetan honelako esaldiekin justifikatua agertzen dena: “*badakizu, lanbide honetan hau da dagoena...*”. Hala ere, azpimarratzekoa da gidari gazteenek bereziki eta emakumezko gidariek oro har, euren lanbidean eta erritmoan eraldaketa bat izateko nahia adierazten dutela, funtsean, pairatzen duten bizimodu irregularrekin amaitu nahi dute, batez ere, euren aisialdia baldintzatzen duena (Scheller, 1996).

Beraz, zeintzuk dira motibazio nagusiak autobus-gidari lanetan hasteko? Scheller-ek (1996) RATP Frantzian egindako ikerketan, gidari gazteen artean, multzo handi baten esanetan, jendearekin kontaktuan egotea da beraien motibaziorik inportanteena. Horrek bat egingo luke eraginkortasunean eta errentagarritasunean oinarritutako estrategia komertzialekin. Planteamendu horretan, bidaiaria edo bezeroa ez da mendekotzat hartzen, baizik eta zerbitzu publiko bat eskaini behar zaion pertsonatzat. Horren ondorioz, gidariek “*larbin*”³ rola jorratuko dute.

Bestalde, Lazykoff-ek (1999) etorkizuneko segurtasunean eta diru-sarrera bermatzean (egonkortasun ekonomikoa) zentratutako motibazioak aipatzen ditu, Maslow-ek (1954) proposatutako oinarritzko beharrekin estuki lotuak. Hau da, gidariek ikusiko eta baloratuko dute euren konpainia edo enpresa lehiakortasun-helburuak bultzatzen dituen erakundetzat, batik bat, planteamendu komertzial sendo batera bideratuta balego bezala.

Behin ikerketa honen aurrekari teorikoak ezagututa, ondoren bere kokapen geografikoa eta helburuak zehaztuko dira.

2001. urtean guztira 260 (% 5,59) emakumezko lan egiten zuten autobus-gidari EAEn (Iturria: Eustat, 2001). Oraingo honetan, gure ikerketaren helburuak dira lanbide honen inguruan dauden deskribapen soziodemografikoa eta soziolaborala, baita EAEko bi garraio publikoko (Bilbo eta Donostia) konpainien emakumezko autobus-gidarien laginean ager daitezkeen motibazio, irudikapen eta identitatearekin zerikusia duten faktoreak ere.

Hauek dira, beraz, lehenengo urratsean, planteatutako helburu zehatzak: bate-tik, emakumezko autobus-gidari kolektibo baten testuinguru soziolaborala eta soziodemografikoa deskribatzea; bestetik, faktore indibidual psikologikoak (alegia, motibazioak) identifikatzea; eta azkenik, enpresak emakumezko autobus-gidariei eskatutako rol profesionalari buruzko irudikapen soziala aztertzea (Hattab, 2003; Le Breton, 1999, 2001; Joseph, 1992).

Ildo horretatik, hauek dira jokoan dauden hipotesiak:

3. Frantsesez = pertsona zerbitzaria.

1. Emakumezko autobus-gidarien testuinguru familiarrean gizonezko (aita, neba, bikotekidea, eta abar) autobus- edo kamioi-gidariak aurkitzea espero da.
2. Diru-sarrerak eta egonkortasun profesionala lehenengo faktore motibazionalak izatea espero da.
3. Enpresak emakumezko autobus-gidariei eskatutako rol profesionalaren inguruan lau irudikapen aurkitzea espero da: bidaiarien garraiorako segurtasuna, gidatzea (teknika, analisia eta aurrerako gaitasuna), bezeroari emandako tratua (informazioa, salmenta, eta abar), eta azkenik, ibilbideak betetzeko puntualtasuna (Joseph, 1992; Le Breton, 1999, 2001; Hattab, 2002).
4. Emakumezko autobus-gidarien identitatea zereginetara baino pertsonengana bideratua egotea espero da.

2. Metodoa

Partaideak

Bilboko eta Donostiako bi konpainia publikoetako 29 emakumezko autobus-gidarik parte hartu dute, gaitasun-transferentziei eta portaera berritzaileei buruzko ikerketa zabalago baten barruan. Elkarrizketatuen batez besteko adina 37,14 urte izan zen (DT=7,83). Adin-tarteari dagokionez, 25 eta 60 urte bitartekoa izan zen.

Tresnak

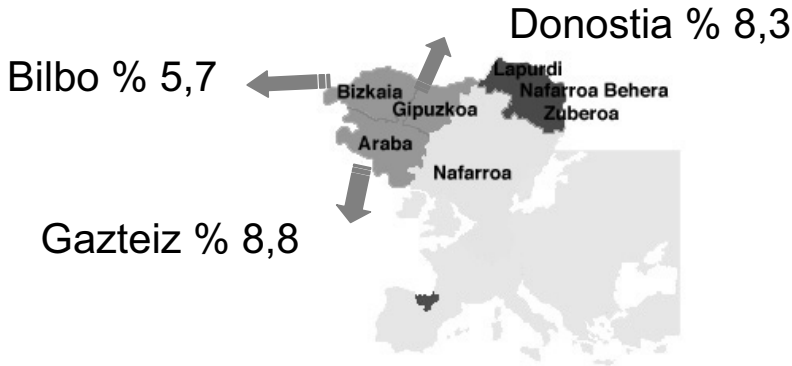
Elkarrizketa erdi-egituratu bat diseinatu zen ondoko datuak jasotzeko asmoz: informazio soziobiografikoa, ibilbide profesionala, egungo lanbideari buruzko zenbait ezaugarri, arlo profesional eta lanbideari buruzko irudikapen soziala, enpresak egindako harrera-planari buruzko zenbait datu, gaitasun-transferentzien identifikazioa (oztopoak, erraztasunak, bideratzaileak, inhibitzaileak, etab.), balizko portaera eta asmo berritzaileen identifikazioa, enpresak gidariei eskatutako rol profesionalaren identifikazioa, eta identitate profesionalaren balizko eraldaketa, besteak beste.

Prozedura

Emakumezko autobus-gidariei elkarrizketatu baino lehen, Bilbo, Donostia eta Gasteizko konpainia publikoen arduradunekin elkarrizketa bat egin zen, batetik, elkarrizketei dagozkien beharrezko baimen ofizialak lortzeko, eta, bestetik, enpresaren inguruko zenbait datu orokor biltzeko. Emakumezko autobus-gidari guztiei inskripzio-orri bat eman zitzaizen eta, era berean, ikerketaren nondik norakoak azaltzen zituen eskutitz informatibo bat. Azkenean, hiru konpainia horietatik, bik soilik onartu zuten parte hartzea ikerketan, Bilboko "Transportes Colectivos Bilbo bus" eta "Donosti Bus" konpainiek. Elkarrizketa guztiak gidarien anonimotua bermatuz egin ziren. Horretarako, konpainia bakoitzean bereziki egokitutako gela batean borondatez apuntatutako 29 emakumezko autobus-gidari elkarrizketatu ziren. Elkarrizketa bakoitzak ordubete inguru iraun zuen. Partaide guztiek EHUKo opari korporatiboa jaso zuten euren laguntza, babesa eta partaidetzagatik, Bilbon eta Donostian bereziki antolatutako bi ekitaldi publikoetan.

3. Emaitzak

Lehenik, azpipopulazio honen soslai soziolaboral eta soziodemografikoa aztertu da. Ildo horretatik, esan behar da EAEko hiru konpainia publiko hauen (Bilbo, Donostia eta Gasteiz) emakumezko autobus-gidarien kontratatuen kopurua arlo honetako 2001eko enplegu-tasaren gainetik dagoela (Eustaten arabera, % 5,59).



BILBO	DONOSTIA	GASTEIZ
62 emakumezko 1011 gizonetzko	25 emakumezko 275 gizonetzko	16 emakumezko 164 gizonetzko

1. irudia. EAEko hiru konpainia publikoen emakumezko autobus-gidarien enplegu-tasa (Iturria: autoreak, 2007).

Ikerketa honetan parte hartu duten emakumezko langileek batez beste 6 urte zeramaten autobus-gidari lanetan eta egungo konpainia publikoan 4 urte eta 10 hilabete. % 90 EAEn jaioa da, % 54,4 bere bikotekidearekin bizi da, % 31k seme-alabak dauzka. % 21,4k goi-mailako ikasketak dauzka, % 60,7k erdi-mailako ikasketak, eta % 17,9k oinarrizko ikasketak. Euren burua enpresan aldatetaren aldeko eragiletzat ikusten zuten galdetuta, % 80,4k gauzak aldatzeko aukerarik ez duela ikusten erantzun du.

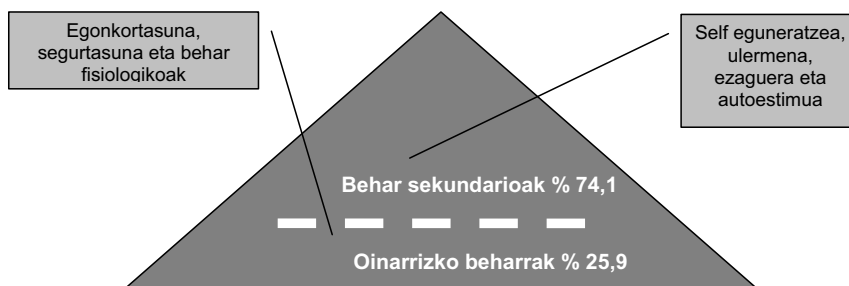
Lehenengo hipotesiaren harira (H1), esan genezake ezen emakumezko autobus-gidarien artean gehiengo batek (% 51,7) bere familian txofer-lanetan jardundako senitartekoak dauzkala, hain zuzen, aita edo senarra. Bestalde, nabarmentzekoa da emakumezko autobus-gidarien % 42,9ren kasuan, beren amak etxetik kanpo lan egindakoak zirela.

Bigarren hipotesiari dagokionez (H2), ez da bete. Maslow-en (1954) sailkapenari jarraituz, kontsultatutakoen % 25,9k soilik onartzen du diru-soldata edo egonkortasun profesionala motibaziotzat.

Alderantziz, emakumezko autobus-gidarien % 74,15ek onartzen du autobus-gidari lanbidea betidanik erakargarria izan zaiela. Gainera, bigarren hipotesiaren kontra (H2), zerbitzu sozialaren garrantzia azpimarratzen dute, lan publikoarena, eta aldi berean, garapen pertsonalari buruzko zenbait faktore (autoestimua, self eguneratzea, eta abar) lehenengo motibazio gisa agertzen dira.

MOTIBAZIOAK	%
JENDEAREKIN HARREMANA IZATEA	7,49
LAN - EGONKORTASUNA	25,9
ASKATASUN-SENTIMENDUAK	11,11
GIDATZEKO ZALETASUNA	25,9
NORBERA FINKATZEA (autoafirmazioa)	25,9
BESTE BATZUK	3,7
GUZTIRA.....	100

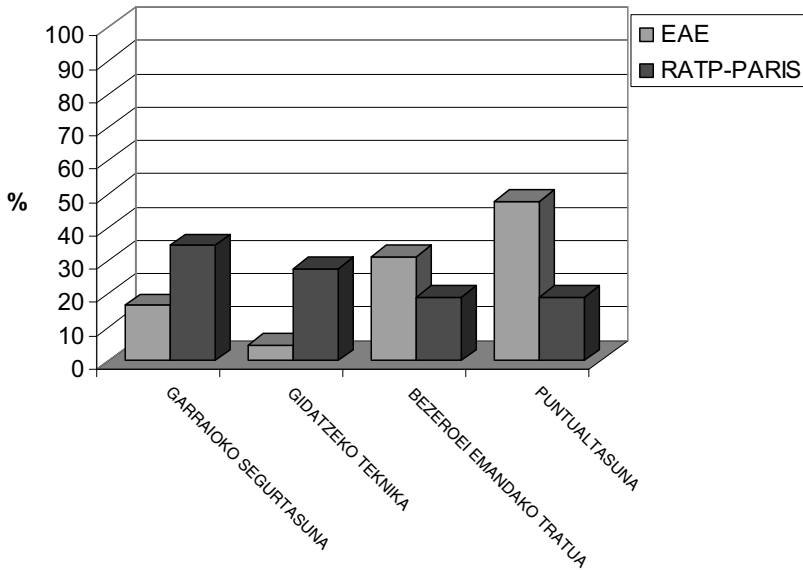
1. taula. Emakumezko autobus-gidariak hasieran izandako zenbait motibazio maila (%) (Maslow, 1954)



2. irudia. Emakumezko autobus-gidarien lanbideari heltzeko motibazio-faktore garrantzitsuenak (Maslow, 1954).

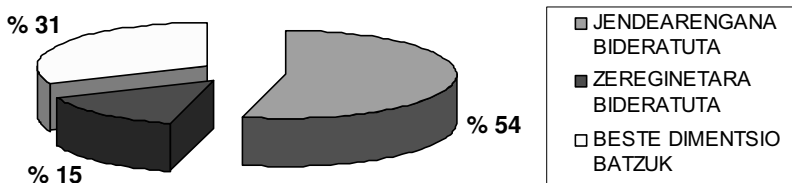
Lanaren hasieran gehien beldurtzen zituzten gauzak zeintzuk ziren galdetuta, % 37,8k aipatzen zuen erantzukizunekin zerikusia zuzena zuten hainbat faktore (adibidez, segurtasuna, trafiko-istripuak, eta abar). Horri lotuta, esan behar da % 17,4k noizbait lanbidea uztea pentsatu izan duela.

Hirugarren hipotesiarekin bat eginez (H3), Hattab-ek (2003) RATP Pariseko laginean aurkitutako lau dimentsio nagusiak edo gidarien rolak ere agertzen dira ikerketa honetan: *puntualtasuna, bezeroei emandako tratua eta harrera, gidatzeko teknika eta garraioko segurtasuna*. Halaber, Hattab-en (2003) ikerketarekin erkatuta, EAEko laginean garrantzi gutxiago ematen zaio puntualtasunari (% 47,6) Pariseko laginean baino (% 19). Horren kontrapuntu dugu Pariseko laginean segurtasunari garrantzi gehiago ematen zaiola (% 34,5) EAEko laginean baino (% 16,6).



3. irudia. Enpresak emakumezko autobus-gidariei eskatutako rol sozialaren irudikapena (autobus-gidarien ikuspegitik).

Amaitzeko, laugarren hipotesia baieztatzen da (H4). Emakumezko autobus-gidarien identitate profesionalaren inguruan galdetuta, elkarriketatutako enpresen erdiek (% 54) publikoarengana bideratutako identitate profesional bat erakusten dute; aldiz, neurri txiki batean (% 15) zereginetara.



4. irudia. Emakumezko autobus-gidarien identitate profesionalari buruzko irudikapen soziala.

Horretaz gain, lanbide honetan emakumezkoa edo gizonetzkoa izatea berdina den galdetuta, % 51k baietz erantzun du eta % 29k ezetz (% 21ek ez daki edo ez du erantzun).

4. Ondorioak

Arestian aurkeztutako emaitzak ikusita, ondoriozta dezakegu emakumezko autobus-gidarien enplegu-tasa, mantso bada ere, goraka doala. Bestalde, lehenengo hipotesiari dagokionez, partzialki bete da, zeren eta lotura edo estekamendu tradizional bat baitago familiarekiko, senitarte batzuk autobus-gidari lanetan agertuz. Seguru asko, senitarteak bitartekari ez balira (balizko eredu familiarra) emakumezkoak enplegu berrian hasteko orduan, euren alaba, ahizpa edo bikote-kideei rol tradizional maskulinoa gainditzeko adore emango liekete.

Lanbide berri horretan hasteko emakumezko autobus-gidariak duten motibazio nagusiei dagokienez, bigarren hipotesian espero ez bezala, emakumezko autobus-gidarien iritziz, egonkortasun profesionala edo arrazoi ekonomikoak ez dira euren lehenengo motibazioak, eta horiek bigarren planoan geratu dira, aldiz, publikoari zerbitzu on bat ematea eta lan publiko eta soziala egitea dira nagusiki euren motibazioak. Ildo horretatik, gomendagarria izango litzateke analisi korrelazional bat egitea egitura familiar bakoitzaren datuekin, adibidez, estatus sozioekonomikoa, bikotekidearen edo familiarren diru-sarrerak, kontratu mota, eta bar. Nonbait, emakumezko autobus-gidari batzuen irudiko, lanbide berria bizi izan dute aldaketa balitz bezala edo euren estatusen gorakada balego bezala, eta ez hainbeste, euren behar ekonomikoak betetzeko tresna gisa.

Hirugarren hipotesiari dagokionez, lagin honetako emakumezko autobus-gidariak, RATP-Pariseko gidariekin alderatuta, enpresak eskatutako rol profesionala, gehienbat, puntualtasunari garrantzia emanik irudikatzen dute, Parisen, aldiz, segurtasuna egiten zaie faktorerik garrantzitsuena. Hau justifika daiteke, kontuan izanik, konpainia bakoitzaren politika komertzialak ezberdinak direla. Bilbon eta Donostian puntualtasunak izango luke garrantzi handiagoa Pariseko konpainiaren politikarekin erkatuta, nolabait, EAEko trafiko-egoera edo dentsitatea ez delako hain korapilatsua, seguru asko, lortutako emaitzak baldintzatu dituena.

Beste alde batetik, emakumezko autobus-identitatearen irudikapenari dagokienez (laugarren hipotesia H4), aurkitutako feminitatearen ezaugarrien presentziak zerikusia estua izango luke zerbitzu eta bezeroekin antzemandako enpresen joerarekin. Zuhurrak izanik, ausartuko ginatete esaten ezen feminitatearen ezaugarrien presentziak (emakumezko pertsona "zerbitzari" bezala) bat egingo lukeela enpresen politika berriarekin (erabiltzaileei eman beharreko harrera, zerbitzu eta tratua) zeinak irmoki zaintzen duen zerbitzuaren kudeaketa eta aktibitate ekonomiko-enpresariala, agertuz ez soilik emakumeengan, baizik eta gizonezkoengan ere, hortaz, generoen arteko konparaketa hori egin beharra datorren urratsean. Hasieran iragarri bezala, bigarren urrats batean emaitza guztiak korrelatiboki aztertuko dira, esperientziei eta gaitasunen transferentziari dagozkien aldagaien zama edo garrantzia baloratzeko, baita balizko portaera edo asmo berritzaileen agerpena antzemateko ere, azken horiek, gehienetan aldaketa organizazionalaren barnean daude inhibitzaile edo bideratzaileen bitartekari presentziaren menpean.

Esker onak

Lan honen egileek esker ona erakutsi nahi diete EMAKUNDE Institutuari (Eusko Jaurilaritza) ikerketa-proiektua finantzatu izateagatik, baita Donosti Bus (CTSS) eta Bilbo Bus (Transportes Colectivos SA) enpresei ere, ikerketa aurrera eramateko erraztasun eta baliabide guztiak emateagatik. Zer esanik ez, proiektu honetan parte hartu izan duten emakumezko autobus-gidari guztiei, beren laguntza gabe hau guztia ezinezkoa izango zen-eta. Gipuzkoako Enpleguko Institutu Nazionalaren Ordezkaritzari zein Bilboko eta Donostiako Udaletxei ere eskertzen diegu eskainitako babes ofiziala. Amaitzeko, Oihana Andueza, Maitane Egurza eta Nere Rubio Euskal Herriko Unibertsitateko laguntzaileei datuen bilketan eta transkribaketan parte hartu izateagatik, baita Xabi Minguezi ere (EHUko doktoregaia), eta bereziki, Marije Apodaka (EHU), Aitor Arizeta (EHU) eta Brigitte Almudever (Université de Toulouse – France) taldekideei beren laguntzagatik.

Bibliografia

- Almudever, B.; Croity-Beltz, S. eta Hajjar, V. (2004): "Recherche d'information, conduites d'innovation et interdependance des domaines de vie: Les modalites et les determinants d'une participation active des nouveaux recrutes a leur socialisation organisationnelle", *Le travail humain*, 67. lib., **3**, 283-304.
- Bandura, A. (2002): "Social Cognitive Theory in Cultural context", *Applied Psychology: An International Review*, **151**, 269-290.
- Eustat (2001): *Resumen de actividades profesionales*, Instituto de Estadística del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- Farr, J. eta Ford, C.M. (1990): *Individual innovation*, John Wiley and Sons, Oxford, England.
- Gardell, G.; Aronsson, G. eta Barkloff, K. (1982): *The working environment for local public transport personnel*. Stockholm, Swedish Work Environment Fund.
- Hattab, B.A. (2003): *Compréhension du phénomène de l'inaptitude au travail des conducteurs de bus: cas RATP*, doktore-tesia, ECAM, Paris.
- Joseph, I. (1992): "Le temps partagé : le travail du machiniste-receveur", *Sociologie du travail*, **34(31)**, 3-22.
- Lazykoff, W. (1999): *Organisations et mobilités*, L'Harmattan, Paris-France.
- Le Breton, E. (1999): "L'utilisateur des transports collectifs urbains : une identité en débat au sein des entreprises", *Sociologie du travail*, **4(3)**, 255-273.
- , (2001): "Les compromis fragiles du traitement des conflits publics dans les transports urbains", *Sociologie du travail*, **43(4)**, 515-531.
- Mace, E. (1997): "Service public et banlieues populaires : une coproduction de l'insécurité. Le cas du réseau bus de la RATP", *Sociologie du travail*, **39(4)**, 473-498.
- Maslow, A. H. (1954): *Motivation and personality*, Harper & Row, New York.
- Munton, A. G. eta West. M. A. (1995): "Innovations and personal change: Patterns of adjustment to relocation", *Journal of Organizational Behaviour*, **16**, 363-375.
- Scheller, I. (1996): "Les bus ont-ils un sexe ? Les femmes machinistes: approche psychodynamique de la division sexuelle du travail à la RATP", *Département du développement «prospective et recherches sociétales»*, RATP, **108**, Paris.
- Thomas-Charra, A. M. (2001): *Conditions de travail et santé psychique dans une entreprise de transport en commun de la métropole lilloise*, doktore-tesia, Université de Lille, France.
- West, M. A. (1987): *Gender issues in occupational psychology. Special issue of the occupational psychologist*, Leicester British Psychological Society.

