



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CONDUCTAS DE
HOSTIGAMIENTO (MOBBING) DE EINARSEN Y RAKNES EN UNA
MUESTRA DEL SECTOR HORTOFRUTÍCOLA

*María Isabel Soler Sánchez, Mariano Meseguer de Pedro, Mariano García
Izquierdo y María Dolores Hidalgo Montesinos*

2010, 16(2-3), 151-162

Universidad de Murcia

Resumen: El acoso psicológico en el trabajo (mobbing o workplace bullying) ocasiona graves consecuencias tanto para la salud de los trabajadores como para el funcionamiento de las organizaciones; de este hecho deriva la necesidad de proponer instrumentos de medida adaptados a sectores concretos que ayuden a su detección. El propósito central de este trabajo es la validación del cuestionario de mobbing Negative Acts Questionnaire (NAQ; Einarsen & Raknes, 1997), en una muestra española de 638 trabajadores pertenecientes a organizaciones del sector hortofrutícola. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican una estructura factorial de dos factores, coherente con la propuesta de Einarsen y Hoel (2001) de dos categorías de acoso: predatory bullying y work related bullying. Además, el NAQ refleja una adecuada fiabilidad y validez para que pueda ser utilizado como indicador del mobbing en las organizaciones españolas del sector hortofrutícola.

Palabras clave: mobbing, workplace bullying, NAQ (Negative Acts Questionnaire), personal bullying, work related bullying.

Abstract: Mobbing or workplace bullying generates severe consequences for workers' health and the organization itself. It is therefore important to provide assessment instruments tailored to detect mobbing in specific sectors. The central purpose of this study is the validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ; Einarsen & Raknes, 1997) in a Spanish sample of 638 workers belonging to the horticulture sector. Results of confirmatory factor analysis indicated two factors, consistent with those proposed by Einarsen and Hoel (2001), referring to the two broad categories of harassment: predatory bullying and work related bullying. Finally, the NAQ reflects suitable reliability and validity. Hence, it may be used as an estimate of mobbing in Spanish organizations operating in the horticulture sector.

Key words: mobbing, workplace bullying, NAQ (Negative Acts Questionnaire), personal bullying, work related bullying.

Title: *Validity of Einarsen and Raknes's Negative Acts Questionnaire in a sample of workers belonging to the horticulture sector*

En las últimas dos décadas, el acoso psicológico en el trabajo (mobbing) ha despertado un considerable interés y alarma en los ámbitos académico y social. Su relevancia ha llevado a calificarlo como riesgo psicosocial emergente (Takala, 2007) pues, como señalan Einarsen y Mikkelsen (2003), es una de las situaciones estresantes

más dañina y devastadora para los trabajadores.

En cuanto a su incidencia, si nos basamos en los resultados de estudios que han recogido información mediante cuestionarios, encontramos variaciones ostensibles. La III Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Paoli & Merllí, 2001) señala una incidencia media en Europa del 9% y de un 5% en España. Según los datos de la V y VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004 y 2008), la incidencia en 2004 y 2008 es del 2.8% y del 1.7%, respectivamente. Otros trabajos realizados en nuestro país hablan de cifras que van desde

*Dirigir la correspondencia a:
María Isabel Soler Sánchez
Facultad de Psicología.
Campus Universitario de Espinardo.
Universidad de Murcia
30.100 Espinardo (Murcia)
misoler@um.es
Telef: 968.36.42.67
Fax: 968.36.41.11

el 9.31% (Justicia, Benítez & Fernández, 2006) al 18.97% (Gil-Monte, Carretero & Luciano, 2006).

En la actualidad disponemos de cierto acuerdo sobre su definición. En la revisión realizada por Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2003) se comentan siete elementos comunes del mobbing: (1) la frecuencia y duración de las conductas hostiles; (2) un conjunto de conductas negativas (que van desde las críticas permanentes al trabajo, comentarios injuriosos o calumnias, hasta amenazas y actos de violencia física) del que posiblemente el mobbing es un término que engloba diversas modalidades de acoso; (3) una serie de reacciones de las víctimas que son típicas en las distintas fases del proceso de hostigamiento; (4) la presencia de un acosador que ejerce la violencia ya sea de carácter instrumental o afectivo; (5) un desequilibrio de poder que da lugar a que la víctima perciba que no dispone de los recursos necesarios para defenderse de las acciones del acosador; (6) el número de personas implicadas en el proceso; además del acosador, se estima que entre el 60 y el 80% de los casos hay más personas implicadas; (7) la diferencia de estatus entre el acosador y la víctima, pudiendo aparecer el acoso en los distintos niveles de la jerarquía organizativa y en cualquier sentido: descendente (de superior hacia subordinado), ascendente (de subordinado hacia el superior) u horizontal (entre compañeros).

Las primeras investigaciones se centraron en describir las conductas y en medir las consecuencias del acoso desde un enfoque clínico; posteriormente se han realizado esfuerzos para el desarrollo de medidas útiles para su aplicación en las organizaciones. De todas, el cuestionario ha sido la técnica más ampliamente utilizada. Así, encontramos, por ejemplo, el Work Harassment Scale (WHS) de Björkquist, Österman y Hjelt-Bäck (1994), el Inventory of Psychological Terror de Leyman (1990) (adap-

tado a nuestro contexto sociocultural por González de Rivera y Rodríguez Abuín, 2006); el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) de Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante (2005), y el Negative Acts Questionnaire (NAQ), tanto en la versión original (Einarsen & Raknes, 1997) como en la revisada (NAQ-R; Einarsen & Hoel, 2001).

Hoy día, el NAQ es uno de los cuestionarios preferidos por ofrecer unas adecuadas características psicométricas y un bajo coste de aplicación. Mediante esta escala se pide a los participantes que respondan con qué frecuencia, en los últimos seis meses, han sufrido cada una de las 22 conductas hostiles que se describen. El análisis factorial realizado por Einarsen y Raknes (1997) halló cinco factores principales (anulación personal, acoso relacionado con el trabajo, exclusión social, control social y abuso físico) que explican el 57% de la varianza. La consistencia interna total de esta escala en distintos estudios, medida con el alfa de Cronbach, oscila entre .87 y .93 (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen & Skogstad, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2001, 2002).

El NAQ fue actualizado por Einarsen y Hoel en 2001, dando lugar al NAQ-R. El análisis de la dimensionalidad de la escala revisada mostró dos factores principales a los que los autores denominaron acoso personal (predatory bullying) y acoso relacionado con el trabajo (work-related bullying). Estos resultados llevaron a Einarsen y Hoel (2001) a defender que bajo la denominación de mobbing se encontrarían dos diferentes tipos de acoso coherentes con dos modelos explicativos de sus antecedentes (Einarsen & Hauge, 2006). El primero explica la manera que tiene un acosador, cuando la situación es propicia (por ejemplo, favorecido por el nivel jerárquico que ocupa o por el clima de la empresa), de atacar a una persona que no ha hecho nada que provoque tal comportamiento hostil; el acosador aprovecha las debilidades de la

víctima (personales, organizativas o sociales) para poner de manifiesto su poder. El mobbing relacionado con el trabajo sucede como resultado de una serie de conflictos entre víctima y acosador que van aumentando de intensidad. Comienza con una etapa de conductas negativas sutiles hasta llegar a la clara intención de destruir a la víctima. Puesto que la resolución funcional del conflicto se percibe como imposible, la única salida que tiene la víctima es el abandono, por cualquier motivo, de la organización.

En España, Moreno, Rodríguez, Martínez y Gálvez (2007) han llevado a cabo la validación de una versión reducida (14 ítems) del NAQ-R que concluyó con una solución factorial también de dos componentes que explican el 63,4% de la varianza total (acoso relacionado con el trabajo, 8 ítems, $\alpha=.84$, y acoso personal, 6 ítems, y $\alpha=.82$). Además, se ha utilizado esta escala para evaluar la incidencia del acoso laboral en organizaciones de distintos sectores económicos, como en la industria (Rodríguez, Martínez, Moreno & Gálvez, 2006), centros educativos y sanitarios (García-Izquierdo, Llor, García-Izquierdo & Ruiz, 2006; Gil-Monte et al., 2006; Topa, Moriano & Morales, 2009), servicios públicos (Topa, Morales & Gallastegui, 2006), y telecomunicaciones (Moreno, Rodríguez, Sanz & Rodríguez, 2008).

La investigación del acoso psicológico en el trabajo, igual que sucede en otros campos, como por ejemplo la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Luceño, Martín, Miguell & Jaén, 2005), sigue la línea de aceptar un instrumento de evaluación, en este caso el NAQ, para luego adaptarlo a distintas poblaciones, pues sólo el adecuado conocimiento de los estresores laborales permitirá proponer medidas de intervención eficaces (López & Osca, 2009). El objetivo del presente trabajo es analizar las propiedades psicométricas del NAQ con el fin de decidir sobre su utilización en la

evaluación del mobbing en las organizaciones del sector hortofrutícola. Para ello estudiaremos su estructura factorial, su consistencia interna y su validez convergente. En cuanto a la estructura factorial, comprobaremos si la escala confirma el modelo que propusieron Einarsen y Hoel (2001) de dos tipos de acoso: el depredador (predatory bullying) y el centrado en el trabajo (work related bullying).

Método

Participantes

El número de personas que participaron fue de 638, pertenecientes a cinco Organizaciones Productoras de Frutas y Hortalizas (OPFH) ubicadas en la Región de Murcia. En un muestreo incidental, incluimos al total de trabajadores de las empresas que estaban presentes en los días de la evaluación. Ninguna de las persona se negó a participar, aunque se descartaron diez cuestionarios; seis por estar incompletos y cuatro mal cumplimentados.

Las características sociodemográficas de la muestra analizada son las siguientes: en cuanto al género, 163 varones (25.54%), 470 mujeres (73.6%) y 5 (0.7%) no incluyeron este dato. Sobre el estado civil, 280 personas estaban solteras (43.8%), 316 (49.5%) casadas, 30 (4.7%) separadas o viudas, y 12 (1.9%) no contestaron este apartado. La edad media de la muestra fue de 29.18 años (DT. 6.35; rango de 18 a 58 años) y la antigüedad media en la empresa de 25.01 meses (DT. 27.06, rango de 1 a 234 meses). En relación al estatus en la organización, 524 personas ocupaban puestos base (82.13%) (empaquetador, peón, envasador, limpieza, carretillero, etc.), y 90 puestos de supervisión, personal técnico o administrativo (14.1%). No contestaron a esta pregunta 24 participantes (3.7%).

Instrumentos

Para la medida de las variables centrales del estudio se administró un protocolo en el que además de las preguntas sobre las variables sociodemográficas se incluyeron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de conductas de hostigamiento (NAQ; Einarsen & Raknes, 1997). Se utilizó la versión española realizada por García-Izquierdo et al. (2004). Mediante esta escala se pide a los participantes que respondan con qué frecuencia, en los últimos seis meses, se produce en su trabajo cada una de las 24 conductas negativas que se les presenta (por ejemplo, el ítem 11: “recibe insinuaciones o indirectas diciéndole que debería abandonar el trabajo”), con cinco anclajes de respuesta (desde 1, “nunca,” hasta 5, “diariamente”).

A la hora de incluir las variables criterio, tuvimos en cuenta que éstas se hubieran utilizado en los estudios de validación del NAQ (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997).

Cuestionario de Problemas Psicossomáticos (CPP; Hock, 1988, adaptado por García-Izquierdo, Castellón, Albadalejo & García-Izquierdo, 1993). Este cuestionario pide a los participantes que respondan en qué modo, durante los últimos tres meses, han sufrido alguno de los síntomas descritos en los 12 ítems (por ejemplo, el ítem 2: “jaquecas y dolores de cabeza”) de acuerdo con las cinco posibilidades de respuesta en términos de frecuencia (desde 1, “nunca”, hasta 5, “con mucha frecuencia”). La puntuación mínima es de 12 y la máxima 72. Una mayor puntuación indica más sintomatología psicossomática (presentó un α de Cronbach = .84).

General Health Questionnaire 28 (GHQ 28; Goldberg, 1978, Goldberg & Hillier, 1979) según la adaptación de Lobo, Pérez-Echeverría y Artal (1986). Este cuestionario es una medida general de la salud y está compuesto por cuatro subescalas de siete

ítems cada una: síntomas somáticos de origen psicológico (por ejemplo, el 4: “¿ha sentido la sensación de que estaba enfermo?”), angustia/ansiedad (por ejemplo, el 11: “¿se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorada?”), disfunción social (por ejemplo, el 15: “¿se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activa?”) y depresión (por ejemplo, el 23: “¿ha venido viviendo la vida totalmente sin esperanza?”). En este cuestionario se solicita a los participantes que señalen la respuesta que se acerca más a lo que han sentido últimamente sobre los 28 ítems que se citan según cuatro posibilidades de respuesta, desde 1, “menos de lo habitual”, hasta 4, “mucho más de lo habitual”. Puntuaciones altas indican peor estado de salud percibido. La consistencia interna para cada una de las subescalas ha sido la siguiente: Síntomas Psicossomáticos ($\alpha = .86$); Angustia/Ansiedad ($\alpha = .89$); Disfunción Social ($\alpha = .70$); y Depresión ($\alpha = .88$).

Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) de Warr, Cook y Wall (1979), adaptada por Pérez e Hidalgo (1995). Es una escala que evalúa la satisfacción relacionada con distintos aspectos del ámbito laboral y está compuesta por 15 ítems (por ejemplo, el ítem 10: “reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho”) con 7 opciones de respuesta, desde 1, “muy insatisfecho”, hasta 7, “muy satisfecho”. La consistencia interna fue de $\alpha = .91$.

Absentismo laboral. Se pregunta al trabajador si ha estado de baja o no en los últimos seis meses.

Procedimiento

La investigación se realizó con motivo de la evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicossocial en las empresas. Se diseñó un cuestionario general para todos los trabajadores que se aplicó durante los meses de febrero a diciembre de 2006 y que incluía la evaluación de factores psicoso-

ciales, conductas de hostigamiento, problemas psicosomáticos, salud, satisfacción laboral y absentismo. Se realizó en el horario laboral y en las propias instalaciones de las empresas. Se dividió a los trabajadores en grupos de 20 personas que se reunieron en las salas de formación. Un técnico en prevención de riesgos laborales externo junto con un miembro del equipo investigador fueron los encargados de dar las instrucciones oportunas para cumplimentar el cuestionario general, asegurando el anonimato de los empleados y aclarando las dudas que pudieran surgir durante su realización. Con el fin de garantizar la confidencialidad y el anonimato de los encuestados se evitó que el personal directivo o técnico de la empresa estuviera presente. La duración media de cada sesión fue de 60 minutos.

Análisis de los datos

El tratamiento estadístico de los datos se ha realizado mediante el programa informático SPSS 13.0 y LISREL. En primer lugar, se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems. En segundo lugar, con el fin de obtener las propiedades psicométricas del NAQ, se realizó un análisis de su dimensionalidad mediante Análisis de Componentes Principales (ACP). Se optó por este método debido a que, aunque puede sobrestimar el número de dimensiones latentes de un conjunto de variables observadas, cuando el número de éstas es elevado y el peso de las cargas factoriales es alto, el resultado proporcionado por el ACP y el Análisis Factorial Común es similar (Snook & Gorsuch, 1989). También, como señala Widaman (1993), es el método más apropiado si el objetivo del análisis es la reducción de datos. Hemos utilizado la técnica de rotación varimax con el objetivo de encontrar una solución factorial parsimoniosa, guiándonos por el criterio de la estructura simple. En tercer lugar, se analizó la fiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach (1951).

Seguidamente, realizamos un Análisis Factorial Confirmatorio utilizando el programa LISREL, versión 8.20 (Jöreskog & Sörbom, 1999) con el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados. Siguiendo los criterios de Hu y Bentler (1999), seleccionamos los siguientes índices de ajuste: GFI (Goodness of Fit Index; Índice de Bondad de Ajuste) y CFI (Comparative Fit Index; Índice de Ajuste Comparativo) y SRMR (Standardized Root Mean Square Residual; Error de Aproximación Cuadrático Medio). Por último, la validez convergente fue analizada mediante las relaciones entre las puntuaciones obtenidas en el NAQ y los síntomas psicosomáticos, las variables de salud general, satisfacción laboral y absentismo.

Resultados

Antes de proceder con el análisis factorial exploratorio consideramos diversos criterios para valorar su viabilidad: el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mostró un valor de .89 y el test de esfericidad de Bartlett resultó significativo ($\chi^2 = 5146.47$, $gl = 276$ y $\alpha = .00$). Estos valores indican la pertinencia del análisis factorial (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1999). Posteriormente, se realizó el ACP con rotación varimax. La observación del gráfico de sedimentación sugiere la solución de dos factores principales (ver Gráfico 1). La matriz factorial rotada muestra dos factores principales con eigenvalue superior a 1.00 (Kaiser, 1960) que explican el 32.80 % de la varianza total. Se consideró que un ítem definía un factor si su carga factorial era igual o superior a .40, según los valores recomendados por Nunnally (1978). Tuvimos en cuenta sólo cargas factoriales mayores de .40 y asignamos los ítems al factor donde su carga fuera más elevada. Decidimos eliminar el ítem 2 ("se producen insinuaciones sexuales que usted no desea") debido a su baja carga factorial

Gráfico 1.

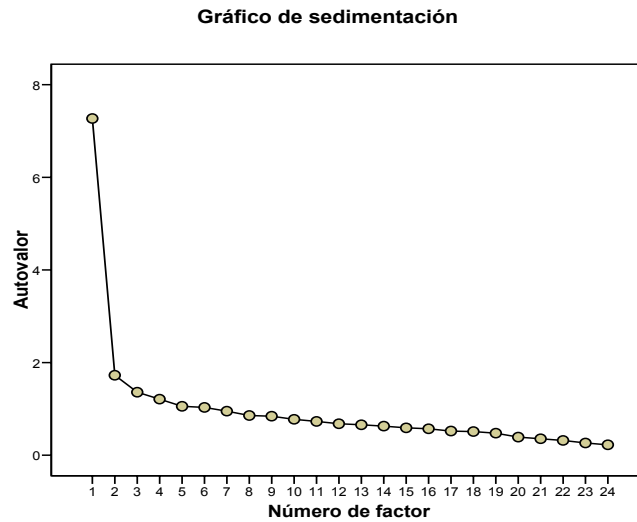


Tabla 1. Resultado del Análisis de Componentes Principales de los ítems de la escala NAQ.

Ítems del NAQ	Componente 1	Componente 2
mo1	.25	.47
mo2	.35	.12
mo3	.61	.43
mo4	.26	.47
mo5	.15	.49
mo6	.58	.32
mo7	.44	.17
mo8	.74	.21
mo9	.68	.23
mo10	.51	.05
mo11	.55	.20
mo12	.52	.30
mo13	.45	.57
mo14	.43	.46
mo15	.30	.49
mo16	.09	.79
mo17	.06	.85
mo18	.13	.66
mo19	.42	.06
mo20	.62	.12
mo21	.44	.15
mo22	.42	.18
mo23	.23	.58
mo24	.45	.17

en ambos componentes (.35 y .12, respectivamente). A los factores se les ha denominado en función del contenido de los ítems que los conforman. En la Tabla 1 se muestra la estructura factorial rotada y las saturaciones factoriales de los ítems en cada factor.

Al primer componente extraído lo hemos llamado Acoso Personal. Está compuesto por 13 ítems que explican el 18.26% de la varianza total y que hacen referencia a conductas hostiles que recibe el trabajador respecto a su vida privada y personal. El rango de saturaciones factoriales oscila entre .74 del ítem 8 y .42 de los ítems 19 y 22. El segundo componente explica el 14.54% de la varianza y está compuesto por 10 ítems que tratan de conductas hostiles sobre la realización y desempeño de la actividad laboral. Atendiendo a su conteni-

do lo hemos denominado Acoso Centrado en el Rendimiento del Trabajo. El rango de saturaciones factoriales varía entre .85 del ítem 18 y .46 del ítem 14. Obtuvimos un coeficiente alpha de Cronbach de .89 para el total de la escala y de .84 y .81 para cada uno de los dos factores.

Se estimó el modelo de dos factores del NAQ mediante el análisis factorial confirmatorio. Los datos muestran un buen ajuste (SRMR= .075; GFI= .98; CFI= .98) (ver Tabla 2) y los dos factores estuvieron altamente relacionados (.85).

Con el fin de analizar la validez convergente de la escala NAQ, se obtuvieron las correlaciones entre las puntuaciones de ésta y las de los problemas psicossomáticos, la salud general percibida y la satisfacción laboral.

Tabla 2. Resultado del Análisis Factorial Confirmatorio.

Ítems del NAQ	Acoso Personal	Acoso Relacionado con el Trabajo
mo1		0.60
mo3	0.82	
mo4		0.66
mo5		0.60
mo6	0.73	
mo7	0.61	
mo8	0.81	
mo9	0.83	
mo10	0.67	
mo11	0.73	
mo12	0.77	
mo13		0.82
mo14		0.75
mo15		0.68
mo16		0.71
mo17		0.70
mo18		0.59
mo19	0.64	
mo20	0.77	
mo21	0.59	
mo22	0.57	
mo23		0.64
mo24	0.61	

Como se puede observar en la Tabla 3, donde mostramos los estadísticos descriptivos, encontramos una asociación estadística y significativamente positiva entre el mobbing y sus dos formas de acoso (acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo) con los síntomas psicósomáticos ($r_{xy} = .49, .40$ y $.49$, respectivamente) y con la salud general percibida ($r_{xy} = .44, .33$ y $.48$) y una asociación estadísticamente significativa y negativa con la satisfacción laboral ($r_{xy} = -.37, -.33$ y $-.34$). La única asociación no significativa se produce entre Acoso Personal y la subescala de disfunción social ($r_{xy} = .06$).

En cuanto a la variable absentismo, encontramos diferencias significativas en mobbing ($t=3.06, p=.00$) entre el grupo de personas con baja laboral (media= 29.5) y el grupo sin baja (media= 26.51). El tamaño del efecto ($d=.47$) indica una diferencia de magnitud moderada. También encontramos diferencias significativas en los dos tipos de acoso: el personal ($t=2.71, p=.01$); y el centrado en el rendimiento del trabajo ($t=2.79, p=.00$), aunque de baja magnitud, como nos indica la prueba del tamaño del efecto aplicada ($d=.25$ y $d=.26$, respectivamente).

Tabla 3. Datos descriptivos de las principales variables del estudio.

	Media	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. MB	33.90	12.03	--									
2. AP	17.34	6.20	.90***	--								
3. AT	14.07	6.23	.89***	.61***	--							
4. CPP	32.17	11.96	.49***	.40***	.49***	--						
5. SAT	61.26	17.63	-.37***	-.33***	-.34***	-.35***	--					
6. SAL	50.78	13.43	.44***	.33***	.48***	.63***	-.38***	--				
7. SAL-SPS	14.27	4.43	.38***	.28***	.43***	.63***	-.36***	.88***	--			
8. SAL-A	13.77	4.76	.38***	.28***	.41***	.56***	-.29***	.90***	.76***	--		
9. SAL-DS	14.06	3.05	.17*	.06 ^{h.s.}	.26***	.33***	-.27***	.73***	.55***	.54***	--	
10. SAL-D	9.58	3.78	.40***	.37***	.35***	.39***	-.26***	.77***	.46***	.58***	.51***	--

MB: *Mobbing*, AP: Acoso Personal, AT: Acoso Centrado en el Trabajo, CPP: Problemas Psicósomáticos, SAT: Satisfacción General, SAL: Salud General, SAL-SPS: Síntomas Psicósomáticos, SAL-A: Angustia/Ansiedad, SAL-DS: Disfunción Social, SAL-D: Depresión.

Nota: * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$; *** = $p \leq .001$

Tabla 4. Diferencias en las puntuaciones del cuestionario NAQ según absentismo.

FACTOR	Absentismo	N	Media	t	p	Tamaño del efecto (d)
Mobbing	Sí	142	29.50	3.06	.00	.47
	No	488	26.51			
Acoso Personal	Sí	142	16.28	2.71	.01	.25
	No	488	14.76			
Acoso al rendimiento del trabajo	Sí	142	13.21	2.79	.00	.26
	No	488	11.74			

Discusión

En este estudio hemos administrado el cuestionario NAQ de Einarsen y Raknes (1997) para la evaluación del mobbing con el objetivo de analizar su estructura factorial, fiabilidad y su validez convergente en una muestra de trabajadores de empresas del sector hortofrutícola. Los resultados de los análisis realizados indican que la escala posee buenas propiedades psicométricas y una estructura de dos factores coherente con la propuesta por Einarsen & Hoel (2001) de dos grandes categorías de acoso: predatory bullying y work related bullying.

Hemos desechado el ítem 2 (“se producen insinuaciones sexuales que usted no desea”) por su baja carga factorial. Esto estaría en concordancia con la opinión de algunos autores para quienes el término mobbing recoge distintas formas sutiles de violencia, pero no la violencia física (Keashly & Harvey, 2004) o las conductas de acoso sexual al considerarlas un problema distinto (Björqvist et al., 1994; Einarsen & Hoel, 2001; Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Las relaciones del mobbing con las variables criterio utilizadas (problemas psicósomáticos, salud general percibida, satisfacción y absentismo) han sido estadísticamente significativas. En cuanto a los problemas psicósomáticos, el mobbing muestra una correlación de .49 (.40 para el acoso personal y .49 para el acoso centrado en el rendimiento del trabajo). Einarsen y Hoel (2001) utilizaron el Cuestionario de

Salud Física del Occupational Stress Indicator (OSI; Cooper, Sloan & Williams 1988) y obtuvieron unos resultados parecidos a los hallados en nuestra muestra (predatory bullying, .33 y work-related bullying, .43).

Desde el comienzo de la investigación sobre mobbing se ha venido constatando su asociación negativa con la salud psicológica y física, tanto en los estudios donde los participantes eran exclusivamente víctimas como en los realizados con muestras generales. De esta forma, se ha relacionado el acoso con altos niveles de malestar, ansiedad, depresión, y problemas cognitivos (Keashly & Harvey, 2004). Nuestros resultados son similares a los obtenidos en otros estudios que señalan la relación del mobbing con la aparición de problemas psicológicos y psicósomáticos (Einarsen & Skogstad, 1996, Kaukiainen et al., 2001; Meseguer, Soler, Sáez & García-Izquierdo, 2008) y con la percepción de una disminución del bienestar (LeBlanc & Kelloway, 2002).

Respecto a la asociación del mobbing con la satisfacción laboral, nuestros resultados son coherentes con lo encontrado en diferentes estudios que vinculan la situación de acoso con la insatisfacción (García-Izquierdo et al, 2006; Lapiere, Spector & Leck, 2005).

En la validación del NAQ original, Einarsen y Raknes (1997) incluyeron diversos resultados organizativos como el ren-

dimiento percibido y la rotación de personal; sin embargo, obviaron una variable que consideramos importante como es el absentismo. Nuestros hallazgos muestran que aquellos trabajadores que han estado de baja durante los últimos seis meses puntúan más alto en mobbing. En otros trabajos donde se incluyó esta variable los resultados han sido dispares: mientras que la mayoría, como en nuestro caso, obtienen asociaciones significativas (Kivimaki, Elovainio & Vahtera, 2000; Quine, 2001; Vartia, 2001), en otros no sucede lo mismo (Hoel & Cooper, 2000). La explicación para aquellos estudios donde no se encontraron relaciones se basa en la presión que ejerce la organización sobre el empleado acosado para que asista al trabajo y a la tendencia social de ocultar alteraciones de tipo psicológico (Hoel, Einarsen & Cooper, 2003).

En cuanto a las limitaciones del estudio, en primer lugar, podemos señalar que los datos han sido recogidos mediante autoinforme. Esta es una práctica usual en los estudios sobre mobbing que puede provocar un sesgo en la respuesta de los participantes, exacerbar la varianza común y aumen-

tar artificialmente las correlaciones entre variables (Spector, 2006). Además, tiene un efecto limitado en la objetividad de los resultados y, en un problema tan complejo como el estudiado, siempre es conveniente contar con otras fuentes de recogida de datos para la triangulación de la información. En segundo lugar, hemos utilizado un diseño transversal y correlacional que, aunque es habitual en los estudios sobre mobbing, no deja de plantear inconvenientes, por ejemplo, la imposibilidad de establecer relaciones causales. Las limitaciones señaladas de los datos de autoinforme y de los diseños transversales llevan a considerar en trabajos próximos la conveniencia de utilizar diseños más sofisticados.

Las futuras investigaciones deberían continuar con estudios comparativos entre víctimas y no víctimas, además de aplicar el NAQ en muestras de distintos sectores productivos para comprobar la utilidad del instrumento analizado como indicador del acoso.

Artículo recibido: 25-01-2009
aceptado: 22-01-2010

Referencias

- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Cooper, C.L., Sloan, S., & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator Management guide*. Windsor: England National Foundation for Educational Research.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal consistency of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo & de las Organizaciones*, 22, 251-273.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001, May). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Paper presented at the 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Praga.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (pp. 127-144). Londres/Nueva York: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf &

- C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. Londres: Taylor & Francis.
- García-Izquierdo, M., Castellón, M., Albadalejo, B., & García-Izquierdo, A. (1993). Relaciones entre el burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de la Banca. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *11*, 17-26.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., García-Izquierdo, A. L., & Ruiz, J. A. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *22*, 381-395.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., Sáez, M.C., Ruiz, J.A., Blasco, J. R., & Campillo, M.J. (2004, abril). *Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE. Revisión de la adaptación oral* presentada al VII European Conference on Psychological Assessment, Málaga.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., & Luciano, J.V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *22*, 275-292.
- Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER Publishing.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire: Psychological Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, *27*, 191-197.
- González de Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *22*, 397-412.
- Hair, J. Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teacher. *Public Personnel Management*, *17*, 167-189.
- Hoel, H., & Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Unpublished report: University of Manchester, Institute of Science and Technology. Puede solicitarla al autor en Helge.Hoel@umist.ac.uk.
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (pp. 145-162). Londres: Taylor & Francis.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*, 1-55.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood: Scientific Software International.
- Justicia, F., Benítez, J. L., & Fernández de Haro, E. (2006). Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Psicología del Trabajo & de las Organizaciones*, *22*, 293-308.
- Kaiser, H. (1960). The application of electronic computers to análisis factorial. *Educational and Psychological Measurement*, *20*, 141-151.
- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., & Kostamo, C. (2001). Overt and covert aggression in work settings in relation to the subjective well-being of employees. *Aggressive Behavior*, *27*, 360-371.
- Keashly, L., & Harvey, S. (2004). Emotional abuse at work. En E.K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell (Eds.), *Handbook of Workplace Violence* (pp. 201-236). California: Sage.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, *57*, 656-660.
- Lapierre, L., Spector, P., & Leck, J. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggressions and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*, 155-69.
- LeBlanc, M., & Kelloway, E. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 444-453.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, *5*, 119-126.
- Lobo, A., Pérez-Echeverría, M. J., & Artal, J. (1986). Validity of the scaled version of the General Health Questionnaire (GHQ-28) in a Spanish population. *Psychological Medicine*, *16*, 135-140.
- López, B., & Osca, A. (2009). El papel del malestar físico y psicológico en los accidentes laborales en la agricultura. *Ansiedad y Estrés*, *15*, 249-261.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. J., & Jaén, M. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, *11*, 189-202.
- Meseguer, M., Soler, M. I., Sáez, M. C., & García-Izquierdo, M. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *Spanish Journal of Psychology*, *11*, 219-227.
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish

- work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. MTAS (2004). *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. A. Almodóvar (Coord.). Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. MTAS (2008). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. A. Almodóvar (Coord.). Madrid.
- Moreno, B., Rodríguez A., Garrosa, E., & Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17, 627-632.
- Moreno, B., Rodríguez A., Martínez, M., & Gálvez, M. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 449-457.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Sanz, A. I., & Rodríguez, R. (2008). El efecto del acoso psicológico en el insomnio: el papel del distanciamiento psicológico y la rumiación. *Psicothema*, 20, 760-765.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2ª ed.). New York: McGraw-Hill.
- Paoli, P., & Merllié, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions in the European Union (2000)*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for the Official Publications.
- Pérez, J., & Hidalgo, M. (1995). NTP 394: *Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción*. Madrid: INSHT.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73-84.
- Rodríguez, A., Martínez, M., Moreno, B., & Gálvez, M. (2006). Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 333-346.
- Snook, S., & Gorsuch, R.L. (1989). Component analysis versus common factor analysis: A Monte Carlo study. *Psychological Bulletin*, 106, 148-154.
- Spector, P.E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Takala, J. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 53, 209, 5-8.
- Topa, G., Morales, J. F., & Gallas-tegui, J. A. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18, 766-771.
- Topa, G., Moriano, J. A., & Morales, J. F. (2009). Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de la identidad social en el trabajo. *Anales de Psicología*, 25, 266-276.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand Work Environ Health*, 21, 63-69.
- Warr, T., Cook, P., & Wall, K. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Widaman, K. F. (1993). Common Factor Analysis versus Principal Component Analysis: Differential bias in representing model parameters? *Multivariate Behavioral Research*, 28, 263-311.