



Artículo

Predictores organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: aplicación del modelo de demandas y recursos laborales

Organizational predictors of workplace bullying: application of job demands-resources model

ALFREDO RODRÍGUEZ MUÑOZ¹
MARIANO MARTÍNEZ GAMARRA²
BERNARDO MORENO JIMÉNEZ¹
MACARENA GÁLVEZ HERRER¹

Fecha de Recepción: 15-11-06

Fecha de Aceptación: 04-12-06

RESUMEN

Durante las últimas décadas, los investigadores se han ido interesando cada vez más por las relaciones existentes entre los factores organizacionales y el acoso psicológico. Sin embargo, existe una carencia de estudios que se basen en modelos teóricos establecidos. El objetivo del presente estudio consiste en examinar, desde el modelo de demandas y recursos laborales, los predictores organizacionales del acoso. Un total de 352 trabajadores de 11 empresas participaron en el estudio. Los resultados de los análisis de regresión múltiple jerárquica mostraron que las demandas laborales (ritmo de trabajo y dificultad de la tarea) se encontraban positivamente relacionadas con el acoso, mientras que los recursos laborales (autonomía y reconocimiento) se relacionaban negativamente con este problema. Además, se puso a prueba un modelo de mediación mediante los procedimientos recomendados por Baron y Kenny (1986). Se encontró que tanto la autonomía como el reconocimiento medían la relación entre la sobrecarga y el acoso. El estudio que aquí se presenta confirma y extiende las investigaciones previas al demostrar que los recursos laborales pueden mediar en la relación entre las demandas laborales y el acoso.

¹ Universidad Autónoma de Madrid

² Universidad de Zaragoza.

ABSTRACT

During the last few decades, researchers have become more interested in the existing relationships between organizational factors and workplace bullying. However, there is a lack of studies based on comprehensive theoretical models. The aim of the present study is to examine the organizational predictors of workplace bullying from the job demands-resources model. A sample of 352 employees from 11 organizations participated in the study. Results of hierarchical regression analysis showed that job demands (work rhythm and task difficulty) were positively related to bullying whereas job resources (autonomy and recognition) were negatively related to this problem. Also, a job resources mediation model was tested through procedures recommended by Baron and Kenny (1986). Both autonomy and recognition were found to mediate the relationship between overload and mobbing. Thus, this study extends previous research demonstrating that job resources play a role in mediating the relationship between job demands and workplace bullying.

PALABRAS CLAVE

Acoso psicológico en el trabajo, Modelo demandas-recursos laborales, Factores organizacionales, Efecto mediador.

KEY WORDS

Workplace bullying, Job demands-resources model, Organizational factors, Mediator effect.

INTRODUCCIÓN

El estudio del acoso psicológico en el trabajo constituye un área de investigación que ha adquirido gran importancia en los contextos laborales y organizacionales. Durante las últimas décadas, numerosas investigaciones han mostrado que distintas características del ambiente y la organización del trabajo pueden favorecer la aparición del acoso. Por ejemplo, se ha observado que el acoso es más probable que ocurra en determinados entornos de trabajo, como en las organizaciones grandes y burocráticas (Thylefors, 1987), en entornos laborales estresantes y competitivos (Salin, 2003), o en grupos de trabajo altamente cohesionados (Coyne, Craig y Smith-Lee, 2004). Por su parte, Einarsen, Raknes y Matthiesen (1994) mostraron que la ocurrencia del mobbing se asociaba principalmente con el estilo de liderazgo, el conflicto de rol y el control sobre el propio trabajo. Del mismo modo, Vartia (1996) encontró que la probabilidad de aparición del acoso depende de la carga laboral, el estrés percibido, la imposibilidad de expresar las ideas y opiniones en el trabajo y un ambiente laboral estresante.

A pesar de que estas investigaciones han contribuido a ampliar considerablemente el listado de factores organizacionales relacionados con el acoso psicológico, la mayoría de los estudios se han realizado sin tener como base un modelo teórico concreto. Para explicar las relaciones existentes entre el acoso y las variables halladas en los estudios, los investigadores se han aproximado desde distintos niveles de análisis. A este respecto, Hoel y Cooper (2001) clasifican las distintas perspectivas de análisis en cinco grupos: explicaciones centradas en el individuo; aproximaciones en las que la

interacción social es el foco de atención; explicaciones desde los procesos y dinámicas grupales; análisis que enfatizan la importancia del contexto organizacional como variable explicativa; y perspectivas más amplias que recogen variables del contexto político, económico y social.

Respondiendo a la necesidad planteada por Einarsen (2000) de desarrollar estudios desde modelos teóricos globales y sólidos, el presente artículo analiza el fenómeno del acoso psicológico desde el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). El modelo de DRL deriva de la integración teórica de varias orientaciones distintas, como es el modelo de demandas/control (DC) (Karasek, 1979), o el de esfuerzos/recompensas de Siegrist y Peter (1996). La principal diferencia con el modelo de DC consiste en que no sólo la controlabilidad del estresor resulta importante, sino que la visión de DRL expande el número de recursos laborales que pueden interactuar con las demandas del trabajo. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido, por ejemplo el ritmo o la carga de trabajo. En cuanto a los recursos laborales, se trata de condiciones que facilitan la consecución de nuestros objetivos laborales, reducen los efectos de las demandas laborales e incluso estimulan el compromiso laboral. Tales recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral o la autonomía en el puesto de trabajo. Según este modelo, el estrés o malestar aparecería cuando los recursos son escasos o cuando las demandas son excesivas (Demerouti et al., 2001). Además de este

efecto directo o aditivo, se ha puesto de manifiesto que puede existir un efecto interactivo o indirecto mediante el cual los recursos laborales influyen en la relación existente entre las demandas laborales y el estrés (Bakker, Demerouti y Euwema, 2005).

En nuestro país, son escasos los estudios empíricos sobre el acoso psicológico. Además, la mayoría de ellos se han centrado en ofrecer datos descriptivos y de prevalencia, en estudiar las diferentes formas de hostigamiento o en desarrollar instrumentos de evaluación (Fidalgo y Piñuel, 2004; González de Rivera, 2002). Sin embargo, muy pocos han analizado las condiciones de trabajo que facilitan la aparición del acoso psicológico. Este enfoque centrado en las causas del acoso es relevante, ya que son los elementos que facilitan posteriormente una línea de prevención e intervención más precisa y concreta. A pesar de ser esta una línea de investigación de gran interés y con evidentes implicaciones prácticas, hasta el momento no ha recibido la atención suficiente en nuestro país. En este contexto, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante (2005) encontraron que el tipo de contrato, la información y los procedimientos con los que cuenta la empresa para actuar contra el acoso, así como la política organizacional predecían el acoso psicológico. Por su parte, Topa, Morales y Gallastegui (2006), hallaron en una muestra de trabajadores de emergencias, que la aparición del acoso laboral se encontraba estrechamente relacionado con la cultura organizacional.

Basándonos en la necesidad de avanzar en el entendimiento de los procesos de acoso desde modelos teóricos sólidos, el presente estudio tiene por objetivo anali-

zar el papel predictivo de las demandas y los recursos laborales sobre el acoso psicológico en el trabajo. Las principales hipótesis que se plantean son dos:

H1: Las altas demandas laborales y los bajos recursos predecirán significativamente el acoso psicológico.

H2: Los recursos laborales actuarán como mediadores en la relación entre las demandas laborales y el acoso psicológico en el trabajo.

MÉTODO

Participantes y procedimiento

La muestra está formada por 352 profesionales que desarrollan su actividad en el sector del cartón ondulado, de los cuales 296 (86,3%) son hombres. La edad media es de 36,02 años (d.t. = 10,27, rango = 17-63), mientras que la media de antigüedad en la empresa es de 10,90 años (d.t. = 10,33, rango = 1-46). La mayoría, el 79,8%, tienen pareja estable. Prácticamente la mitad (47,2%) tienen formación académica secundaria, mientras que el 42,5% alcanza nivel de estudios primarios. El 62,3% de la muestra trabaja en turnos rotatorios, y el 79,8% tienen contrato fijo. Tan solo 11,3% son mandos superiores en sus respectivas empresas.

La recogida de datos se efectuó entre los meses de abril y junio de 2006, entre 11 empresas diferentes del sector, ubicadas en siete comunidades autónomas. El coordinador de la investigación enviaba, previa aprobación del proyecto por parte del responsable de la empresa, la batería

de evaluación a las organizaciones colaboradoras. Estos repartían de forma aleatoria los cuestionarios entre los trabajadores, garantizando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los datos. En concreto, se enviaron 400 protocolos, recibiendo 352 (88%). Durante la realización del trabajo se recibió el apoyo y colaboración de la Asociación española de fabricantes de cartón ondulado. Los sujetos participaron desinteresadamente en la investigación, previo consentimiento informado.

Medidas

Acoso psicológico en el trabajo. Se evaluó mediante una versión reducida de 14 ítems del *Negative Acts Questionnaire* (NAQ, Einarsen y Raknes, 1997), que recoge conductas típicas de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar en que grado ha padecido dichas conductas, en una escala con cinco alternativas de respuesta de 1 ("Nunca") a 5 ("Diariamente"). El análisis factorial confirmatorio realizado sobre el cuestionario ha puesto de manifiesto la existencia clara de dos factores básicos, con un buen ajuste a los datos ($\chi^2/df = 2,4$, CFI=0,92, NNFI=0,90, RMSEA=0,06). En concreto se hallaron los factores de conductas de acoso relacionadas con el trabajo o acoso laboral, y ataques a la vida privada y personal o acoso personal, con una fiabilidad de 0,84 y 0,82, respectivamente. Ejemplos del primer factor son "He sido ridiculizado en relación con mi trabajo", "He recibido presiones para que no reclamase algo que me correspondía", etc. Ejemplos del segundo son "Se han extendido chismes y rumores sobre mí", "He sido víctima de insultos u ofensas", etc. Estos datos coinciden con análisis factoriales previos del

NAQ realizados por Einarsen y Hoel (2001). En el presente estudio, la fiabilidad global (alpha de Cronbach) del cuestionario fue de 0,89.

Demandas laborales. Se han medido mediante una escala de 17 ítems elaborados a partir de los modelos teóricos procedentes de Siegrist y Peter (1996) y de Karasek y Theorell (1990). Las respuestas se valoraban mediante una escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta que van desde 1 ("Casi nunca") a 4 ("Frecuentemente"), en la que se mide la frecuencia con que se dan determinadas exigencias en el trabajo. En concreto se incluyeron las siguientes dimensiones:

– *Sobrecarga atencional.* Dimensión que hace referencia a la percepción de la existencia de altas exigencias atencionales en el desarrollo de la tarea (ej., "El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado"). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,71.

– *Sobrecarga laboral.* Esta dimensión se refiere a la percepción de exigencia entorno a una elevada cantidad de trabajo a realizar en la jornada laboral (ej., "Se me pide que haga una cantidad de trabajo excesiva"). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,78.

– *Ritmo de trabajo.* Dimensión que hace referencia a la necesidad de una determinada producción laboral en función de presiones temporales (ej., "En algunos momentos el ritmo de mi trabajo es muy exigente"). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,80.

– *Dificultad de la tarea.* Alude a una excesiva dificultad en la tarea a desempeñar (ej., "Lo que tengo que hacer me exige

esfuerzos de atención”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,70.

Recursos laborales. Se utilizó un instrumento de 20 ítems elaborado a partir de los modelos teóricos de Siegrist y Peter (1996), Karasek y Theorell (1990) y de Hackman y Odham (1975). Las respuestas se valoraban mediante una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta que van desde 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 5 (“Totalmente de acuerdo”). En concreto se evalúan las siguientes cinco dimensiones:

– *Desarrollo profesional.* Evalúa la percepción de estar avanzando y desarrollándose personalmente a través del trabajo (ej., “*Considero que estoy aprendiendo en mi trabajo*”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,73.

– *Reconocimiento.* Dimensión que evalúa la percepción de que el propio trabajo es valorado por los compañeros, supervisores y socialmente (ej., “*Mis compañeros de equipo estiman mi aportación al grupo*”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,75.

– *Autonomía.* Posibilidad de tomar decisiones e influir en la organización del propio trabajo (ej., “*Puedo organizar de forma personal buena parte de mi trabajo*”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,69.

– *Variedad.* Dimensión que recoge la diversidad de tareas a desempeñar durante la actividad laboral (ej., “*Pocas veces tengo que hacer exactamente lo mismo*”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,78.

– *Interacción Social.* Evalúa la posibilidad de interaccionar con otras personas

durante el desarrollo de la jornada laboral, así como de formar parte de un equipo de trabajo (ej., “*Mi trabajo lo hago en contacto con otros compañeros*”). El coeficiente de fiabilidad fue de 0,63.

RESULTADOS

A pesar de que actualmente se están explorando nuevas formas de estimar la prevalencia del acoso psicológico (Nota-laers, Einarsen, De Witte y Vermunt, 2006), aún continúan vigentes los criterios definitorios planteados por Leymann (1996) relativos a la frecuencia e intensidad de las conductas, que debe ocurrir “de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses)”. Siguiendo este método, el 4,3% de los sujetos informaron haber padecido una o más conductas negativas de manera frecuente y sistemática.

Como puede observarse en la tabla 1, la puntuación global de acoso psicológico en el trabajo presenta correlaciones positivas con las demandas laborales y negativas con los recursos. En concreto, muestra las relaciones más elevadas con la autonomía ($r = -0,51$; $p < 0,01$), el reconocimiento ($r = -0,49$; $p < 0,01$) y el desarrollo profesional ($r = -0,44$; $p < 0,01$). El mismo patrón aparece en las dimensiones del acoso, aunque resultan más moderadas con el acoso personal.

Puesto que el objetivo principal del estudio consiste en analizar la influencia de las demandas y recursos laborales en la predicción del acoso psicológico, se llevaron a cabo diversos análisis de regresión múltiple jerárquica. Tal y como se recomienda (Cohen y Cohen, 1983), las variables independientes se introdujeron en

Tabla 1. Descriptivos y correlaciones de Pearson entre todas las variables

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sobrecarga atencional	3,43	0,52	-											
2. Sobrecarga laboral	2,68	0,67	,25**	-										
3. Ritmo de trabajo	3,00	0,66	,37**	,69**	-									
4. Dificultad de la tarea	2,63	0,70	,28**	,20**	,11*	-								
5. Desarrollo profesional	3,36	0,89	-,10*	-,36**	-,21**	,02	-							
6. Reconocimiento	3,04	0,89	-,11*	-,34**	-,19**	,10*	,71**	-						
7. Autonomía	3,56	0,82	-,13*	-,35**	-,20**	-,04	,54**	,66**	-					
8. Variedad de la tarea	2,82	1,28	-,10*	-,14**	-,08	-,04	,41**	,42**	,35**	-				
9. Interacción social	3,87	0,98	-,18**	-,20**	-,11*	-,09	,46**	,48**	,40**	,25**	-			
10. Acoso psicológico en el trabajo	1,54	0,64	,05	,39**	,35**	,15**	-,44**	-,49**	-,51**	-,18**	-,31**	-		
11. Acoso laboral	1,70	0,79	,07	,43**	,37**	,19**	-,45**	-,50**	-,52**	-,19**	-,32**	-,92**	-	
12. Acoso personal	1,33	0,55	,03	,24**	,24**	,12*	-,33**	-,36**	-,40**	-,16**	-,26**	-,88**	-,72**	-

* p<0,05, ** p<0,01

pasos sucesivos. En primer lugar, con el objetivo de controlar el posible efecto de ciertas variables sociodemográficas que estudios previos han señalado como relacionadas con el acoso psicológico en el trabajo (Einarsen y Skogstad, 1996; Moreno-Jiménez et al., 2005), se introdujeron el género, la edad, la antigüedad en la compañía, el tipo de vinculación contractual y el número de horas de trabajo semanales. En segundo lugar, se introdujeron las demandas laborales (sobrecarga atencional, sobrecarga laboral, ritmo de trabajo y dificultad de la tarea). En un tercer paso, se introdujeron los recursos laborales (desarrollo profesional, reconocimiento, autonomía, variedad de la tarea e interacción social). Como variable dependiente se utilizó en primer lugar la puntuación global de acoso psicológico, y posteriormente las dos dimensiones halladas mediante análisis factorial confirmatorio (acoso laboral y acoso personal). Los análisis estadísticos se realizaron mediante el paquete estadístico SPSS 13.0.

Previo a los análisis y con el fin de asegurar la validez del procedimiento, se analizaron los supuestos del modelo estadístico de regresión de independencia, homocedasticidad y la no colinealidad. En primer lugar, el estadístico Durbin-Watson nos informó de la independencia de los residuos, ya que los valores de los tres modelos de regresión se encontraban dentro del rango recomendado (1,5-2,5) para considerar independientes las observaciones (Durbin y Watson, 1971). Por su parte, el diagrama de dispersión de los pronósticos tipificados por los residuos tipificados nos indicó la igualdad de varianzas. Por último, los valores del factor de inflación de la varianza (FIV) se encontraban por debajo de 10 y los índices de tolerancia eran mayores de 0,10, lo que

nos permitió descartar la existencia de colinealidad entre las variables independientes (Kleinbaum, Kupper y Mueller, 1988).

Los resultados del análisis de regresión muestran que el ritmo de trabajo, la dificultad de la tarea, el reconocimiento y la autonomía predicen significativamente la aparición del acoso psicológico global [F(9,338) = 14,49; p<0,001], explicando un 42% de su varianza total. La autonomía aparece como la variable más significativa (β , = -,34; p<0,001). En cuanto a las demandas laborales, el ritmo de trabajo es la variable que mayor relación presenta con el acoso psicológico (β , = ,20; p<0,01).

Tomando la dimensión de acoso labo-

ral como variable dependiente, aparecen las mismas cuatro variables como predictores, [F(7,340) = 16,82; p<0,001], aunque la dificultad de la tarea aparece como tendencia significativa. Conjuntamente, estas variables explican el 46% de la varianza total. En este caso, entre los recursos laborales la autonomía vuelve a ser la variable predictora más importante (β , = -,38; p<0,001), mientras que el ritmo de trabajo continua siendo la variable más significativa (β , = -,18; p<0,01) entre las demandas laborales. A diferencia del anterior modelo, aparece la variedad de la tarea con una tendencia significativa (β , = -,10; p<0,10).

Por otra parte, el ritmo de trabajo, la dificultad de la tarea y la autonomía predi-

Tabla 2. Análisis de regresión múltiple jerárquica (N=352)

Pasos del modelo y Variables ^a	Acoso Psicológico en el Trabajo			Acoso Laboral			Acoso Personal		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Control									
Género	-,12*	-,12*	,08	-,12*	-,10*	,07	-,09	-,10†	,07
Edad	,05	,04	-,04	,04	,02	-,02	,07	,06	-,07
Antigüedad en la compañía	,01	,02	,03	,01	,01	,02	,02	,02	,06
Tipo de vinculación contractual	-,21**	-,12*	-,07	-,22**	-,12*	-,09	-,16*	-,10	-,06
Horas de trabajo a la semana	,07	,05	,01	,11†	,06	,03	,06	,07	,03
Demandas laborales									
Sobrecarga atencional		,16**	,02		,14*	,01		,19**	,07
Sobrecarga laboral		,23**	,02		,29***	,04		,09	,07
Ritmo de trabajo		,20**	,20**		,17*	,18**		,22*	,22**
Dificultad de la tarea		,12**	,12*		,10†	,11*		,13*	,13*
Recursos laborales									
Desarrollo profesional			-,08			-,09			-,05
Reconocimiento			-,15*			-,18*			-,06
Autonomía			-,34***			-,38***			-,29***
Variedad de la tarea			,08			,10†			,03
Interacción social			-,07			-,05			-,09
R	,07	,22	,42	,07	,24	,46	,04	,13	,25
ΔR ₂	,07**	,15***	,20***	,07***	,17***	,22***	,04*	,09***	,12***

^a Género, 1= Hombre, 2= Mujer, Tipo de vinculación contractual 1= fijo, 2= contratado.

cen significativamente la dimensión de acoso personal. Este modelo explica un 25% la varianza total explicada, una R^2 sensiblemente inferior a las anteriores. En este caso, de nuevo aparece la autonomía como la variable más significativamente relacionada con el acoso personal ($\beta = -.29$; $p < 0,001$), junto con el ritmo de trabajo ($\beta = .22$; $p < 0,01$).

A la vista de los resultados, viendo que algunas demandas laborales perdían su significación en el tercer paso, parece que algunos recursos laborales podrían estar mediando la relación entre las demandas laborales y el acoso psicológico. Por ello, se siguieron las recomendaciones de Baron y Kenny (1986), para analizar el posible papel mediador de los recursos laborales (reconocimiento y autonomía) que resultaron significativos en la predicción del acoso psicológico. Según estos autores, se deben cumplir tres condiciones para demostrar mediación. En primer lugar, que la variable independiente influya en la variable mediadora. Segundo, que la variable mediadora se encuentre relacionada con la variable dependiente. Y, en tercer lugar, que exista una relación significativa entre la variable independiente y la dependiente, que una vez introducida la variable moderadora pierde su significación.

Se comprobaron estos requisitos mediante diversos análisis de regresión. Se realizaron análisis independientes de los anteriores, para comprobar el papel mediador de los recursos laborales mencionados. En primer lugar, los análisis indican que la variable sobrecarga laboral influye significativamente en la variable autonomía ($\beta = -.35$; $p < 0,001$). Segundo, se observa una relación significativa entre sobrecarga laboral y acoso global ($\beta = .25$; $p < 0,01$), que pierde su signifi-

cación cuando se introduce la variable autonomía ($\beta = .06$; $p = 0,34$). Por su parte, autonomía se relaciona negativamente con el acoso psicológico global ($\beta = -.43$; $p < 0,001$). Este patrón se cumple igualmente con las variables dependientes de acoso laboral y personal. Por su parte, autonomía también parece mediar la relación entre sobrecarga atencional y acoso psicológico global. La sobrecarga atencional influye significativamente en la autonomía ($\beta = .13$; $p < 0,05$), y en el acoso psicológico ($\beta = .15$; $p < 0,01$). Sin embargo, esta relación deja de ser significativa tras la inclusión de la variable autonomía ($\beta = .05$; $p = 0,31$). Al igual que antes, estos datos se confirman en las dimensiones del acoso.

Por otra parte, la variable reconocimiento también media la relación entre la sobrecarga laboral y el acoso. Los análisis indican que la variable sobrecarga laboral influye significativamente en la variable reconocimiento ($\beta = -.31$; $p < 0,001$). Segundo, se observa que la relación entre la sobrecarga laboral y el acoso global también pierde su significación cuando se introduce la variable reconocimiento ($\beta = .08$; $p = 0,20$). Por su parte, reconocimiento se relaciona negativamente con la puntuación global de acoso ($\beta = -.40$; $p < 0,01$). Estos datos se confirman en la dimensión de acoso laboral. Del mismo modo, el reconocimiento actúa como variable mediadora en la relación entre sobrecarga atencional y acoso psicológico global y su dimensión de acoso laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el presente estudio muestran que las demandas y los

recursos laborales predicen significativamente el acoso psicológico y sus dimensiones. En concreto, entre las demandas laborales, el ritmo de trabajo y la dificultad de la tarea aparecen como claros antecedentes del acoso psicológico. Estos resultados coinciden con los hallazgos de investigaciones previas. Son numerosos los trabajos en los que se sostiene la relación entre distintas demandas laborales y el acoso psicológico. Un estudio realizado entre 5288 trabajadores británicos mostró que el acoso psicológico se encontraba relacionado, entre otras variables, con una elevada sobrecarga de trabajo (Hoel y Cooper, 2000). La misma relación entre las demandas laborales y el acoso fue hallada en la investigación de Agervold y Mikkelsen (2004). Por su parte, Appelberg, Romanov, Honlasalo y Koskenvuo (1991), encontraron una clara asociación entre ciertas características de la tarea y los conflictos interpersonales en el trabajo. Algunos datos de investigaciones previas apuntan a que aquellos que no son capaces de afrontar las demandas de su trabajo son percibidos como personas que “merecen” ser hostigadas (Leymann 1996). En este sentido, algunas víctimas de acoso han descrito sus lugares de trabajo como altamente estresantes, donde su rendimiento se encontraba por debajo de el de sus compañeros (Zapf, 1999).

El principal interés de esta investigación reside en que no sólo se tiene en cuenta las demandas laborales sino también el papel de los recursos laborales. De entre los recursos considerados en este estudio, la autonomía y el reconocimiento predicen negativamente el acoso psicológico. Estos resultados corroboran otros estudios previos. Anteriormente, Zapf, Knorz y Kulla (1996) encontraron que los trabajadores expuestos a situaciones de acoso psicológi-

co informaban tener menor control sobre su tarea. Del mismo modo, Einarsen et al. (1994) hallaron que el mobbing se asociaba con menores niveles de autonomía. Probablemente, las personas con autonomía en su trabajo serán capaces de resistir en mayor medida las conductas de hostigamientos que puedan padecer en el trabajo. Si nos atenemos a los resultados, la autonomía se encuentra muy relacionada con el acoso laboral. Las conductas de acoso relacionadas con el trabajo consisten en intentos de desprestigio de la labor profesional que se desempeña. Aquellos que cuenten con mayor autonomía en su trabajo, serán más capaces de autogestionar su labor sin que se vea afectada por las conductas de los demás.

En este contexto, Zapf y Einarsen (2005), afirman que el acoso puede ser conceptualizado como una forma de extrema de estrés laboral, por lo que el modelo de DC constituye un marco interpretativo adecuado para el estudio del acoso. En esta misma línea, uno de los pocos intentos del análisis del acoso psicológico desde modelos teóricos lo constituye la reciente investigación de Notelaers, De Witte y Einarsen (2006). En su estudio encontraron que las víctimas de acoso se correspondían mayoritariamente con dos de los cuadrantes del modelo de Karasek (1979). En concreto, mediante análisis de cluster latente, observaron que el 54,7% de las víctimas tenían altas demandas y bajos niveles de control sobre la tarea, mientras que el 37,5% se encontraban sometidos a bajas demandas y bajos niveles de autonomía.

A diferencia de las investigaciones previas, nuestro trabajo ha encontrado que además de los efectos directos, la autonomía y el reconocimiento actúan como mediadores en la relación entre la sobrecar-

ga y el acoso. Esto concuerda con lo planteado por Bakker et al. (2005) que propone que los recursos laborales pueden tener efectos interactivos. De hecho, en el entorno laboral actúan a la vez numerosas variables, por lo que parece lógico pensar que existan relaciones indirectas entre ellas.

El modelo DRL parece un marco adecuado para analizar el acoso psicológico. De hecho, su poder predictivo parece mayor que otras investigaciones que han empleado otros niveles de análisis. Sin embargo, existen una serie de limitaciones que deben tenerse en cuenta. Aunque el número de recursos laborales es amplio, en el estudio presentado sólo se han tenido en cuenta algunos de ellos, existen otros recursos que no han sido considerados pero que pueden tener un papel relevante en el proceso de acoso. Por ejemplo, se ha demostrado que la existencia de información y procedimientos de intervención organizacional ante el acoso disminuye la probabilidad de que aparezcan conductas hostigadoras (Moreno-Jiménez et al., 2005). Igualmente, sería conveniente llevar a cabo diseños longitudinales que corroboren estos resultados, ya que la naturaleza transversal del diseño del estudio no permite establecer relaciones causales.

Agradecimientos

Este trabajo se encuadra dentro de un proyecto más amplio sobre la evaluación de los riesgos psicosociales en el sector del cartón ondulado, financiado por la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agervold, M. y Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships between bullying,

A. Rodríguez, M. Martínez, B. Moreno, M. Gálvez

psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress*, 18(4), 336-351.

Appelberg, K., Romanov, K., Honlasalo, M. y Koskenvuo, M. (1991). Interpersonal conflicts at work and psychosocial characteristics of employees. *Social Science Medicine*, 32, 1051-1056.

Bakker, A.B., Demerouti, E. y Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.

Baron, R.M. y Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Cohen, J. y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioural sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Coyne, I., Craig, J. y Smith-Lee, P. (2004). Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 301-317.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Durbin, J. y Watson, G.S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression. *Biometrika*, 58(1), 1-19.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandi-

navian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.

Einarsen, S. y Hoel, H. (2001). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Trabajo presentado en el 10th European Congress on Work and Organisational Psychology, Praga.

Einarsen, S. y Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

Einarsen, S. y 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., Raknes, B.I. y Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.

Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.

González de Rivera, J.L. (2002). *El maltrato psicológico, cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Ed. Espasa.

Hackman, J. R. y Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hoel, H. y Cooper, C. (2000). *Destruc-*

tive conflict and Bullying at work. Manchester School of Management. University of Manchester Institute of Science and Technology.

Hoel, H. y Cooper, C.L. (2001). Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying. En N. Tehrani (Ed.). *Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work* (3-19). London: Taylor and Francis.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R.A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kleinbaum, D.G., Kupper, L.L. y Muller, K. (1988). *Applied regression analysis and other multivariate methods*. Boston: PWS-Kent.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.

Notelaers, G., De Witte, H. y Einarsen, S. (2006). *What can the Demands-Control model tell about the prevalence of workplace bullying?*. Trabajo presentado en el 5th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, Dublin, Irlanda.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. y Vermunt, J. (2006). *Estimating the prevalence of bullying at work: A latent class cluster approach*. Manuscrito no publicado. Universidad Católica de Lovaina, Bélgica.

Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 35-46.

Siegrist, J. y Peter, R. (1996). *Measuring effort-reward imbalance at work: Guidelines*. Düsseldorf: Heinrich Heine University.

Thylefors, I. (1987). *Syndabockar - om utstötning och mobbning i arbetslivet*. Stockholm: Natur och Kultur.

Topa, G., Morales, J.F. y Gallastegui, J.A. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4), 766-771.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: escalated conflicts in organizations. En S. Fox y P. E. Spector (Eds.). *Counterproductive work behavior. Investigations of actors and targets (237-270)*. Washington, DC: American Psychological Association.

Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.