

LA PRESENCIA DE *MOBBING* Y SUS DETERMINANTES LABORALES EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

**Jesús Herranz-Bellido
Abilio Reig-Ferrer
Julio Cabrero-García**

Universidad de Alicante

RESUMEN

En este artículo se analiza la presencia de mobbing en el profesorado universitario como parte de un estudio trasversal más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud. Los objetivos del estudio son tres: 1) conocer la frecuencia del mobbing en un contexto universitario, 2) examinar la asociación existente entre mobbing y la edad, el género y la categoría académica de los profesores, y 3) estudiar los mejores predictores del mobbing. Respondieron el cuestionario 252 profesores a tiempo completo, lo que ha significado una tasa de respuesta del 61,6%. Nuestros resultados muestran que casi el veintitrés por ciento (22,6%) de los profesores se sintieron víctimas de mobbing. No hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas en mobbing debidas a la edad, género o categoría académica de los profesores. Según diversos análisis de regresión logística jerárquica por bloques que hemos realizado, los mejores predictores del mobbing han resultado ser: el grado de autonomía en el trabajo y la satisfacción

experimentada en las relaciones con los supervisores. Estas 2 variables han explicado, en nuestro estudio, casi un 37% de la variabilidad del mobbing. Serían necesarios estudios longitudinales o experimentales para poder establecer relaciones de causalidad entre mobbing y contexto laboral.

Palabras clave: *MOBBING; ACOSO LABORAL PSICOLÓGICO; PROFESORES UNIVERSITARIOS; ANÁLISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICO; GENERO; EDAD; CATEGORÍA ACADÉMICA; CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO; SATISFACCIÓN LABORAL.*

SUMMARY

This article examines the mobbing phenomenon among university professors. The data belong to a broader, cross-sectional study on quality of life, job satisfaction and health. The three objectives of the article are: 1) to provide an estimate of the prevalence of mobbing within a university environment, 2) to examine the prevalence of mobbing in relation to the age, gender, and faculty rank, and 3) identify the best predictors of mobbing. A total of 252 full-time faculty responded to the survey, which corresponds to a 61.6% participation rate. About 23% of the professors reported having experienced mobbing. Mobbing prevalence rates did not differ significantly across ages, genders, or academic ranks. Using logistic regression methods, we found that low job autonomy and low interaction-satisfaction with supervisors were the best predictors of mobbing incidence. These two predictors explained about 37% of the mobbing variance. The findings justify the need for longitudinal investigations to assess cause-effect relationship within the job context of university professors.

Key words: *MOBBING; UNIVERSITY PROFESSORS; LOGISTIC REGRESSION ANALYSIS; GENDER; AGE; ACADEMIC RANK; WORK-RELATED QUALITY OF LIFE; JOB SATISFACTION.*

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de *mobbing* se alude a un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, quienes se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación psicológica y a conseguir su salida de la organización laboral (Piñuel, 2001). Con el *mobbing* se pretende la destrucción psicológica de la víctima por medio de actuaciones más o menos hostiles que consideradas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición produce efectos muy perjudiciales (Leymann, 1990). Según su direccionalidad es posible considerar tres tipos de *mobbing*: descendente (el que se manifiesta de superior a subordinado), horizontal (entre trabajadores de similar categoría profesional) o ascendente (de subordinado-s a superior jerárquico). En Estados Unidos el 81% de los casos de *mobbing* es descendente (Namie, 2000). En Europa el *mobbing* descendente es también el más habitual: 82% (Piñuel, 2002a), 57% (Quine, 1999), 54% (Einarsen y Skogstad, 1996), 52% (Rayner, 1998), 47% (Kistner, 1997, cit. Vandekerckhove y Commers, 2003 –pág. 42).

Uno de los aspectos más controvertidos en el estudio del *mobbing* es el relacionado con su frecuencia y duración. ¿Cuándo se puede afirmar que una situación de acoso laboral debe ser considerada *mobbing*? Para Leyman (1990) existe *mobbing* cuando el acoso aparece como mínimo una vez a la semana durante un intervalo de al menos 6 meses. Este mismo criterio temporal es el utilizado en el estudio de Fidalgo y Piñuel (2004). Einarsen y Skogstad (1996) afirman que sólo debe considerarse la presencia de *mobbing* cuando las manifestaciones que lo caracterizan aparecen durante un periodo mínimo de 6 meses, ya sea “*de vez en cuando*” o “*semanalmente*”. En la investigación llevada a cabo por Björkqvist, Osteman y Hjelt-Back (1994) se indagó acerca de conductas persistentes de *mobbing* existentes durante el año anterior al estudio.

La presencia del *mobbing* varía notablemente según diferentes estudios, llegando a oscilar entre el 1 y el 38% dependiendo de la estrategia de medida utilizada, la profesión, el sector ocupacional o el país en el que se lleve a cabo el estudio (DiMartino, Hoel y Cooper, 2003). En uno de los primeros estudios en los que se analiza la prevalencia

de *mobbing*, Leymann (1990) estima que un 3,5% de los trabajadores escandinavos sufre acoso laboral psicológico, existiendo un mayor porcentaje de acosados entre trabajadores de las enseñanzas primaria, media o universitaria, trabajadores de la salud (especialmente el personal de enfermería), cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, y miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas. Las cifras de prevalencia de *mobbing* varían notoriamente. Paolí y Merllié (2001), por ejemplo, encuentran que un 9% de trabajadores europeos reconoce haber sufrido alguna forma de violencia psicológica en el trabajo, mientras que Quine (1999) detectó una elevada prevalencia de *mobbing* (38%) en personal sanitario inglés.

Diferentes investigaciones muestran que el *mobbing* influye negativamente en la salud, la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores (Quine, 1999; Kivimäki et al., 2000, 2003; Paoli y Merllié, 2001; DiMartino et al., 2003; Piñuel, 2001, 2002a, 2002b).

Nuestro objetivo aquí fue, en el marco de una investigación más amplia sobre la calidad de vida, el trabajo y la salud en los profesores de la Universidad de Alicante, estimar la frecuencia del *mobbing* entre el profesorado universitario, y explorar sus determinantes laborales, de salud, de calidad de vida y sociodemográficos.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño de la investigación

Encuesta transversal, autoinformada y administrada por correo interno.

Personas y procedimiento de recogida de datos

Antes de contactar con el profesorado se cursó una petición a la Gerencia de la Universidad de Alicante en la que se pidió autorización para la llevar el estudio, indicándose la finalidad del mismo, la necesidad de los datos solicitados al profesorado, así como el compromiso de confidencialidad y reserva de la información obtenida.

La población de este estudio la constituyen los 1782 profesores funcionarios y contratados de la Universidad de Alicante. Inicialmente

fueron seleccionados 589 participantes mediante un muestreo aleatorio estratificado por categorías y con afijación no proporcional. (Error de muestreo: 0.05. Varianza poblacional: $p = q = 0.5$; $\delta = 0.25$). Contestaron al cuestionario 331 profesores funcionarios y contratados a tiempo completo y a tiempo parcial. De éstos fueron separados, para realizar este estudio, los profesores asociados a tiempo parcial ($n=79$), lo que ha permitido trabajar con una muestra más homogénea, desde el punto de vista ocupacional, compuesta exclusivamente por profesores con dedicación plena. La muestra final utilizada en la investigación ha sido de 252 profesores con dedicación laboral a tiempo completo.

La recogida de datos se llevó a cabo por medio de un cuestionario autocumplimentado, voluntario y anónimo, enviado a través del servicio de correo interno de la universidad a la dirección oficial del campus donde los profesores reciben su correo profesional. El cuestionario fue remitido junto con una carta de presentación que explicaba los objetivos del estudio y un sobre de correo interno para devolver el cuestionario una vez cumplimentado. Nueve días después se envió una carta recordatorio en la que se agradecía la participación a aquellos profesores (desconocidos para los investigadores, dado el carácter anónimo del estudio) que habían contestado en cuestionario y se solicitaba la participación a los que aún no lo habían hecho. Finalmente, a las tres semanas del primer contacto se envió una tercera y última comunicación con un nuevo ejemplar del cuestionario, un breve carta animando a su contestación, si aún no se había hecho, y un nuevo sobre de correo interno para la devolución de los datos.

Instrumento de evaluación

Se ha elaborado un cuestionario autocumplimentado de 71 preguntas para evaluar la calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Dentro de este estudio amplio se ha examinado la presencia y frecuencia del *mobbing* por medio de una pregunta de elaboración propia que ha presentado la siguiente formulación: *Durante el último año ¿se ha sentido acosada/acosada laboralmente (maltratado, perseguido, arrinconado...)* y cuatro alternativas de respuesta: *Frecuentemente; Algunas veces; Casi nunca; y Nunca*. La variable *mobbing* se ha dicotomizado: se ha puntuado

con un 1 sí se refiere *mobbing* (esta categoría agrupa las alternativas de respuesta *Frecuentemente* y *A veces*) y con un 0 si no se refiere *mobbing* (esta categoría agrupa las alternativas de respuesta *Nunca* y *Casi nunca*). Las variables predictoras y los instrumentos para su medida utilizados en el estudio han sido los siguientes:

A) La calidad de vida laboral: Ha sido medida por dos sistemas de evaluación: de una parte se ha hecho una estimación del bienestar laboral. Para ello se han utilizado 10 dimensiones establecidas por Warr (1999) que valoran los siguientes aspectos laborales: oportunidad para control personal; oportunidad para la utilización de habilidades o destrezas personales; metas generadas externamente; variedad de la tarea realizada; claridad ambiental; disponibilidad de dinero; seguridad física; supervisión de apoyo; oportunidad para las relaciones interpersonales; y posición social valorada. De otra parte, se han estudiado, también como variables predictoras del *mobbing*, siete índices de calidad de vida laboral procedentes de la Encuesta sobre Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) (MTAS, 1999, 2000, 2001, 2002). Estos índices miden las siguientes dimensiones: calidad de vida en el trabajo; condiciones de trabajo; orgullo en el trabajo; alienación en el puesto de trabajo; participación en el puesto de trabajo; integración en el puesto de trabajo; y autonomía en el puesto de trabajo. Además para una más completa valoración de la dimensión laboral de los profesores hemos incluido una variable, en formato mono-ítem, que mide el grado de satisfacción laboral general y que se puntúa entre 1 (*Muy insatisfecho*) y 10 (*Muy satisfecho*). Es una variable que, como las anteriores, procede de la ECVT (MTAS, 1999, 2000, 2001, 2002). Finalmente, se han formulado cinco cuestiones que valoran el grado de satisfacción laboral específico del profesorado con aspectos concretos de su trabajo universitario: la docencia que imparten, la investigación que realizan, las relaciones con los compañeros, las relaciones con los estudiantes, y la situación y promoción académicas. Estas preguntas son una adaptación del CESP (Cuestionario para la Evaluación de la Satisfacción del Profesorado) de Sáenz y Lorenzo (1993).

B) La salud de los profesores se ha valorado por medio de cuatro variables: una medida monoítem de salud percibida y tres índices. La variable monoítem de salud tiene la siguiente formulación: *En los*

últimos 12 meses, ¿diría que su estado de salud ha sido muy bueno, bueno, regular, malo o muy malo?. Esta cuestión ha sido utilizada en la Encuesta Nacional de Salud (Ministerio de Sanidad y Consumo, 1997, 2003). Los índices de salud empleados han sido: el índice de molestias psicológicas que resulta de sumar las respuestas a siete ítems del cuestionario: dificultades de concentración; nerviosismo e intranquilidad; trastornos del sueño; pesadillas; miedos o fobias; cambios de humor (ánimo); humor y estado de ánimo depresivo. El índice de molestias somáticas, formado por la suma de otros 11 ítems que valoran molestias orgánicas: dolor de cabeza; molestias de garganta; dificultades respiratorias; temblor de manos; palpitaciones/ problemas circulatorios /mareos; diarrea; estreñimiento; molestias de estómago/ acidez; dolores de espalda y/o de columna; dolores en la nuca y/o de hombros; y molestias en el bajo vientre. Además, hemos elaborado un tercer índice que es la suma de los dos índices anteriores y que hemos denominado índice global de molestias psicosomáticas. Estos tres índices han sido formados mediante la suma de las respuestas a los ítems que componen un listado de enfermedades según la siguiente regla: 0= *nunca*, 1= *rara vez*, 2= *algunas veces*, y 3= *con frecuencia*. La elaboración de los referidos índices no es una forma novedosa de proceder (Blaxter, 1990; Reig-Ferrer, Cabrero-García, Ferrer-Cascales y Richart-Martínez, 2001) y la evidencia sobre la validez de estas escalas es más que satisfactoria ya que la consistencia interna (*alfa de Cronbach*) en la escala de malestar psicológico es de 0,82, en la escala de malestar físico es de 0,75, y en el índice global de molestias psicosomáticas es de 0,85. La correlación entre las dos escalas parciales es de $r=0,59$.

C) La calidad de vida se ha examinado a través de tres medidas. Una medida monoitem de calidad de vida general percibida: *Por lo general, ¿diría que su calidad de vida es?* Con cinco alternativas de respuesta que van de *Muy buena a Muy mala*. Es una variable que ha sido utilizada en el estudio de la calidad de vida y salud de los estudiantes universitarios (Reig-Ferrer et al., 2001). Una segunda variable que mide la calidad de vida general reciente con uno los ítems del cuestionario de COOP-Wonca, en versión adaptada por Lizan-Tudela y Reig-Ferrer (1999). Presenta el siguiente texto: *¿Qué tal le han ido las cosas durante las últimas dos semanas?. Estupendamente,*

no podían ir mejor; Bastante bien; A veces bien, a veces mal. Bien y mal a partes iguales; Bastante mal; y Muy mal, no podían haber ido peor. Finalmente, hemos utilizado la escala de Diener (1985) para medir la satisfacción vital.

D) El estrés laboral asistencial (burnout) ha sido evaluado con el *Maslach Burnout Inventory -MBI-* (Maslach y Jackson, 1997). Para nuestro trabajo hemos seleccionado la versión del MBI realizada por Reig-Ferrer, Cabrero-García y Ferrer-Cascales, (2003). Como ya es de sobra conocido este instrumento permite obtener tres dimensiones que definen el *burnout*: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y baja realización personal en el trabajo (RP).

E) Variables sociodemográficas: Se han utilizado como variables predictoras del *mobbing* la edad, el género, y la categoría académica de los profesores. Esta última con 6 categorías: catedráticos de universidad, titulares de universidad/ catedráticos de escuela universitaria, titulares de escuela, ayudantes de escuela y de universidad, y asociados a tiempo completo.

Análisis estadístico de los datos

La variable de respuesta *mobbing* se dicotomizó y se analizó bivariadamente con variables sociodemográficas, de salud y calidad de vida, y de condiciones laborales. En los casos en los que las variables explicativas eran nominales se empleó el test c^2 de Pearson, y en las restantes, ordinales, el coeficiente de correlación Rho de Spearman y el test χ^2 de asociación lineal por lineal. Para el análisis multivariado de los determinantes laborales del *mobbing* se empleó la regresión logística múltiple. Se analizaron tres modelos: el primero (modelo A) reunió las siete dimensiones laborales de Warr (1999) que en el análisis bivariado mostraron una asociación estadísticamente significativa con *mobbing*; el segundo (modelo B), reunió los siete índices de calidad de vida laboral de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral (MTAS, 2002), y el tercer modelo se compuso de los dos primeros (modelo C). Las variables se introdujeron por pasos, hacia adelante. Se presentan los valores beta, las razones de ventaja y el nivel de probabilidad de los predictores, y como medida global de los modelos el estadístico R^2 de Nagelkerke. Los análisis se han hecho con el programa SPSS 12.0.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes en el estudio

	Nº de participantes (%)
Categoría académica	
Catedráticos de universidad	43 (17,1%)
Titulares de Universidad / Catedráticos de Escuela Universitaria	68 (27,9%)
Titulares de Escuela Universitaria	53 (21%)
Ayudantes de Universidad y Ayudantes de Escuela Universitaria	59 (23,4%)
Asociados a Tiempo completo	29 (11,5%)
Sexo	
Varones	153 (60,7%)
Mujeres	99 (39,3%)
Edad (Media: 40,69 ; DT: 9,82)	
De 22 a 35 años	90 (35,7%)
De 36 a 45 años	84 (33,3%)
De 46 a 55 años	59 (23,4%)
> de 55 años	19 (7,5%)
Total de participantes en el estudio	252

RESULTADOS

Han contestado el cuestionario 252 profesores de los 409 a los que se envió la encuesta, con lo que se ha obtenido una tasa de respuesta del 61,6%.

En la tabla 1 se muestran algunas características del perfil sociolaboral de los profesores. La muestra que hemos utilizado es representativa de la población de la que procede teniendo en cuenta las variables categoría académica y género.

Los datos muestran que el 22,6% de los profesores afirma haberse sentido acosado laboralmente durante el último año. Cuando se analiza la relación entre *mobbing* y género se advierte que ser varón o mujer no influye significativamente en referir *mobbing* ($\chi^2 = 0,246$;

$p = 0,620$). No se ha encontrado, tampoco, que la categoría académica esté relacionada significativamente con el *mobbing*, aunque los datos están próximos a la significación estadística ($\chi^2 = 11,762$; $p = 0,067$). Un análisis por categorías refleja que los profesores ayudantes, tanto de escuela como de universidad (11,4%), y los catedráticos de universidad (14%), son los profesores que informan de una menor frecuencia de *mobbing* mientras que los asociados a tiempo completo (27,6%) son los que se sienten más expuestos. Tampoco aparece una relación estadísticamente significativa entre el *mobbing* y la edad del profesorado ($\chi^2 = 36,657$; $p = 0,664$).

Tabla 2. Asociaciones entre la variable *mobbing* y las variables predictoras

	Rho de Spearman	P	χ^2 lineal	g. l.	P
VARIABLES LABORALES:					
1. Satisfacción laboral general	-0,361	0,000	40,648	1	0,000
2. Satisfacción con la docencia	-0,065	0,304	3,611	1	0,304
3. Satisfacción con la investigación	-0,136	0,031	5,980	1	0,014
4. Satisfacción con los estudiantes	0,030	0,631	0,324	1	0,569
5. Satisfacción con los compañeros	-0,483	0,000	69,392	1	0,000
6. Satisfacción situación/ promoción	-0,285	0,000	22,844	1	0,000
7. Índice de calidad de vida en el trabajo	-0,250	0,000	17,600	1	0,000
8. Índice de condiciones de trabajo	-0,165	0,009	9,508	1	0,002
9. Índice de orgullo en el trabajo	-0,128	0,042	4,164	1	0,041
10. Índice de alienación en el trabajo	0,235	0,000	15,558	1	0,000
11. Índice de participación en el trabajo	-0,352	0,000	37,067	1	0,000
12. Índice de integración en el trabajo	-0,228	0,000	14,528	1	0,000
13. Índice de autonomía en el trabajo	-0,321	0,000	24,892	1	0,000
14. Oportunidades de control personal	-0,198	0,002	13,460	1	0,000
15. Oportunidades para el uso de destrezas	-0,190	0,003	12,853	1	0,000
16. Metas generadas externamente	-0,162	0,010	5,914	1	0,015
17. Variedad en el trabajo	-0,029	0,643	0,738	1	0,390
18. Claridad ambiental	-0,119	0,060	3,459	1	0,063
19. Disponibilidad de dinero	-0,102	0,114	3,500	1	0,114
20. Seguridad física	-0,189	0,003	13,286	1	0,000
21. Supervisión de apoyo	-0,454	0,000	63,045	1	0,000
22. Oportunidades para contacto interpersonal	-0,352	0,000	39,117	1	0,000
23. Posición social valorada	-0,144	0,022	7,259	1	0,007
VARIABLES DE CALIDAD DE VIDA:					
24. Calidad de vida general	-0,057	0,371	1,089	1	0,207
25. Calidad de vida reciente	-0,251	0,000	12,149	1	0,000

26. Satisfacción vital	-0,085	0,179	2,220	1	0,136
27. Cansancio emocional (MBI)	0,216	0,000	12,537	1	0,000
28. Despersonalización (MBI)	0,089	0,161	3,564	1	0,059
29. Baja realización personal (MBI)	-0,002	0,981	0,015	1	0,901
Variables de salud:					
30. Salud percibida	-0,011	0,856	0,039	1	0,844
31. Índice de molestias somáticas	0,048	0,449	0,576	1	0,448
32. Índice de molestias psicológicas	0,153	0,015	7,208	1	0,007
33. Índice de molestias psicósomáticas	0,098	0,120	3,177	1	0,075
Variables sociodemográficas:					
34. Categoría académica	-0,039	0,514	0,428	1	0,513
35. Edad	0,094	0,137	2,052	1	0,152
36. Género	0,246*	0,620	0,245	1	0,621

* χ^2 de Pearson

En la tabla 2 se refleja el comportamiento relacional de la variable *mobbing* con otras variables relevantes de nuestro estudio sobre la calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios. Se observa la existencia de asociaciones significativas inversas de mayor intensidad entre el *mobbing* y una serie de variables laborales: satisfacción con los compañeros de trabajo (Rho = -0,483); satisfacción con el apoyo recibido por los supervisores (Rho = -0,454); satisfacción laboral en general (Rho = -0,361); oportunidad para las relaciones interpersonales (Rho = -0,352) o el grado de participación en el trabajo (Rho = -0,352). De menor intensidad son las asociaciones existentes con otras variables que hemos utilizado en nuestro estudio para medir el cansancio emocional o la calidad de vida reciente. No existe asociación estadísticamente significativa entre *mobbing* y el estado de salud percibido por los profesores.

Los análisis de regresión logística de los determinantes laborales del *mobbing* han examinado tres modelos; los dos primeros son complementarios (A y B) y el tercero (modelo C) es la suma de ambos. En el modelo A (ver tabla 3) las variables explicativas introducidas en la ecuación de regresión logística han sido siete de las dimensiones que valoran satisfacción laboral: oportunidades para el control personal,

oportunidades para el uso de destrezas, metas generadas externamente, seguridad física en el trabajo, supervisión de apoyo, oportunidad para las relaciones interpersonales, y posición social valorada (Warr, 1999). Según este modelo de regresión, los predictores del *mobbing* son la seguridad física y la supervisión de apoyo, con un porcentaje de explicación de la varianza de casi el 36 % (R^2 de Nalgekerke = 0,356).

El modelo B incorpora los siete índices de calidad de vida laboral procedentes de las Encuestas sobre Calidad de Vida en el Trabajo (MTAS 1999, 2000, 2001, 2002): el índice de calidad de vida en el trabajo, el índice de condiciones de trabajo, el índice de orgullo en el trabajo, el índice de alienación en el trabajo, el índice de participación en el trabajo, el índice de integración en el trabajo y el índice de autonomía en el trabajo (ver tabla 3). El índice de participación en el trabajo es el único predictor estadísticamente significativo, siendo la varianza explicada ligeramente superior al 20% (R^2 de Nagelkerke = 0,21).

El modelo C incluye como variables explicativas las catorce variables de los modelos A y B. Sólo dos predictores explican estadísticamente la varianza del *mobbing* en el modelo, uno, el índice de autonomía en el trabajo, procedente del modelo B, y el otro, el apoyo prestado por los superiores, del modelo A. En conjunto explican el 37 de la varianza (R^2 de Nagelkerke = 0,37).

DISCUSIÓN

El primer objetivo de esta investigación ha sido determinar la presencia de *mobbing* en el profesorado universitario de la Universidad de Alicante. En esta línea se puede decir que prácticamente 1 de cada 4 (22,6%) de estos profesores universitarios se siente objeto de *mobbing*. Se trata de un porcentaje algo superior al que aparece en otros estudios realizados en el medio universitario como el de Björqvist et al., (1994), quienes encuentran un 11% de profesores que refieren ser acosados entre los que sólo se dedican a la enseñanza y un 16% entre los profesores que combinan tareas docentes e investigadoras. También supera el porcentaje obtenido por Lewis (1999), quien informa que un 18% de profesores (*lecturers*) reconoce ser acosado psicológicamente en su trabajo. Es asimismo superior al porcentaje que aparece en el estudio de Einarsen y Skogstad

Tabla 3. Análisis de regresión logística entre mobbing y determinantes laborales

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	R ²
MODELO A					
Variables seleccionadas					
Seguridad física	-,214	3,866	,049	0,807	0,356
Apoyo superiores	-1,005	43,028	,000	0,366	
Constante	3,650	14,914	,000	38,457	
Variables excluidas					
Control personal	,590		,443		
Uso de destrezas	,568		,451		
Metas externas	,556		,452		
R. Interpersonales	1,588		,208		
Posición social	,122		7,27		
MODELO B					
Variables seleccionadas					
Participación laboral	-,728	31,964	,000	0,483	0,206
Constante	,561	2,908	,088	1,753	
Variables excluidas					
Calidad de vida laboral	1,265		,261		
Condiciones de trabajo	2,209		,137		
Orgullo en el trabajo	,002		,965		
Alineación laboral	,398		,528		
Integración laboral	1,035		,309		
Autonomía en el trabajo	,711		,399		
MODELO C					
Variables seleccionadas					
Autonomía laboral	-,267	6,542	,011	,766	0,369
Apoyo superiores	,951	37,139	,000	,369	
Constante	3,331	22,829	,000	27,976	
Variables excluidas					
Calidad de vida laboral	,186		,667		
Condiciones de trabajo	,778		,378		
Orgullo en el trabajo	,020		,889		
Alienación laboral	,494		,482		
Participación laboral	,173		,678		
Integración laboral	2,366		,124		
Control personal	,002		,962		
Uso de destrezas	,673		,412		
Metas externas	,802		,371		
Seguridad física	1,527		,216		
Relaciones interpersonales	,005		,941		
Posición social	,247		,619		

(1996), quienes con una muestra multiocupacional en la que figuran, entre otros, trabajadores universitarios, obtienen una media de 8,6% de víctimas de *mobbing* en los seis meses anteriores a la encuesta. Nuestros resultados se aproximan a los obtenidos por Spratlan (1995) en una universidad americana, en la que al menos un 23% de los profesores encuestados reconoce haberse sentido maltratado en su trabajo durante los 10 meses anteriores al estudio, o a los de Jennifer, Cowie y Ananiadou (2003) que utilizando una muestra multi-ocupacional en la que figuran profesores españoles (no universitarios) encuentran un 21,1% de víctimas de *mobbing*. También se asemejan a los que aparecen en el informe CISNEROS V (Piñuel y Oñate, 2004), llevado a cabo entre funcionarios de cuerpos técnicos de la administración pública española, en el que el 21% se siente objeto de acoso psicológico en el trabajo. En otro sector ocupacional, Quine (1999) halla un 38% de trabajadores sanitarios que afirman haber sufrido uno o más tipos de acoso laboral psicológico durante el año anterior al estudio. Estos resultados están próximos a los del informe CISNEROS III (Piñuel, 2002b) que arroja una incidencia de *mobbing* del 33% en personal de enfermería. En estos dos últimos casos la ocurrencia del *mobbing* es superior a la que hemos obtenido en nuestro estudio. Finalmente hay que reseñar que los informes CISNEROS I y II (Piñuel, 2001; 2002a) muestran que un 17% de trabajadores españoles de la población general refiere ser víctima del *mobbing*, dato que resulta inferior al obtenido en nuestra investigación.

Otro de los objetivos de nuestro estudio consistía en examinar la asociación existente entre el *mobbing* y algunas variables sociodemográficas de interés (el género, la edad y la categoría académica del profesorado universitario). Según nuestros datos, el género del profesorado no se relaciona con el *mobbing*. Este resultado es coincidente con los obtenidos tanto por Einarsen y Skogstad (1996), y Fidalgo y Piñuel (2004), como por Quine (1999), y es contrario al de Björqvist et al., (1994), quienes hallan que un 24% de profesoras universitarias frente a un 17% de profesores son víctimas de acoso laboral psicológico en la universidad. También Paoli y Mellié (2001) encuentran que entre los trabajadores europeos las mujeres están algo más expuestas (un 2% más) que los varones a todas las formas de violencia laboral.

Por otra parte, no ha aparecido relación estadísticamente significativa entre sentirse víctima del *mobbing* y factores como la edad y la categoría académica, en línea de resultados como el de Kivimacki et al., (2000). En relación con la edad, estudios como los de Quine (1999) y Piñuel (2001) señalan que los trabajadores más jóvenes y menos cualificados son los más expuestos al *mobbing*. Mientras que por el contrario, Einarsen y Skogstad (1996) afirman que son los empleados de mayor edad los que están más expuestos a este tipo de victimización laboral. Respecto de la categoría académica, Paoli y Merllíe (2001), al igual que ocurre en nuestra investigación, no hallan diferencias estadísticamente significativas en el *mobbing* percibido que se encuentren asociadas al estatus ocupacional del trabajador. En resumen, en nuestro trabajo la edad, el género y la categoría académica no determinan la presencia o ausencia de *mobbing*, si bien las diferencias en *mobbing* debidas a la categoría académica están próximas a la significación estadística, con una tendencia que muestra una mayor vulnerabilidad ante el *mobbing* cuanto menor es la categoría académica del profesorado.

Finalmente, un tercer objetivo consistía en conocer los mejores predictores del *mobbing*. No hemos hallado estudios en los que se investigue las variables predictoras del *mobbing* en el medio universitario; sin embargo, entre trabajadores de la población general, Einarsen et al., (1994), Einarsen y Skögstad (1996), Kaukanien et al., (2001), y Jennifer et al., (2003) encuentran que las condiciones de trabajo, en su conjunto, explican aproximadamente un 10% de la varianza del *mobbing*, mientras que la baja satisfacción con los supervisores, el control sobre la tareas a realizar, el clima social, el conflicto de roles y especialmente los conflictos interpersonales serían los mejores predictores del *mobbing*. Nuestros resultados van en la línea de los previamente reseñados; los mejores predictores del *mobbing* que refieren los profesores universitarios son: el grado de autonomía laboral y la satisfacción con el apoyo recibido por parte de los supervisores o superiores. Estas variables explican casi un 37% de la varianza del *mobbing*. Hemos advertido, por el contrario, que el *mobbing* no parece, según nuestros resultados, tener repercusiones significativas sobre el estado de salud percibido por los profesores, sobre su valoración de la calidad de vida general, o sobre su satisfacción vital.

Una limitación de nuestro estudio se deriva de la naturaleza transversal del diseño de investigación utilizado. Los resultados obtenidos en estudios descriptivos como el nuestro tienen una finalidad principalmente exploratoria, orientativa e incluso analítica, pero no posibilitan el establecimiento de una estricta predecibilidad, ni tampoco permiten considerar la existencia de relaciones de causalidad entre las variables que han sido examinadas en nuestra investigación. Una segunda limitación la constituye la definición operativa de *mobbing* que hemos empleado, que si bien conceptualmente se aproxima a la consensuada por Leyman (1990), no obstante, adolece de no ser una medida estandarizada y multi-ítem.

Hay que destacar, en último lugar, que nuestra evaluación del *mobbing* ha tenido en cuenta los criterios de frecuencia y duración que se consideran adecuados para que la medida sea válida y que se trata de uno de los primeros trabajos realizados en nuestro país en los que se estudia la presencia de *mobbing* y sus determinantes laborales en una muestra representativa de profesores universitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Björkqvist, K., Osteman, K., Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* Nº 20: 173-184.
- Blaxter, M. (1990). *Health and Lifestyles*. Londres: Routledge.
- DiMartino, V., Hoel, H., y Cooper C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, Vol. 20, Nº 1/2: 16-27.
- 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.
- Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, vol. 16: 615-624.
- Jennifer, D., Cowie, H., y Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behaviour* vol. 29: 489-496.

- Kaukanien, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Ósterman, K., Lathtinen, A., Kostamo, A., y Lagerspetz, K. (2001). Overt and covert agresion in work settings in relation to the subjetive well-being of employees. *Aggressive Behaviour*, vol. 27: 360-371.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., y Vathera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational Envirommental Medecine* 57: 656-660.
- Kivimäki, M., Virtanen, M. Vartia, M., Elovainio, M., Vathera, J., Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational Envirommental Medecine* 60: 779-783.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5: 119-126.
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying-interim findins of a study in futher and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, Vol. 20, Nº 1/2: 106-118.
- Lizán-Tudela, L., y Reig-Ferrer, A. (1999). Adaptación transcultural de una medida de la calidad de vida relacionada con la salud: La versión española de las viñetas COOP-Wonca. *Atención Primaria*, 24:75-82.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *MBI. Inventario <<Burnout>> de Maslach. Síndrome del <<quemado>> por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (1997). *Encuesta Nacional de Salud en España 1997* Madrid. Consultado el 21 de Noviembre de 2001. Accesible en: <http://www.msc.es/salud/epidemiologia/ies/encuesta>.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (2003). *Encuesta Nacional de Salud en España 2001* Madrid. Consultado el 5 de Diciembre de 2003. Accesible en: <http://www.msc.es/salud/epidemiologia/ies/encuesta2001/htm>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 1999. En: <http://www.mtas.es/Estadisticas/ECVT/Welcome.htm> Consultado el 21 de marzo de 2001.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2000. En: <http://www.mtas.es/Estadisticas/ECVT/Welcome.htm> Consultado el 21 de marzo de 2001.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2001. En: <http://www.mtas.es/Estadisticas/ECVT/Welcome.htm> Consultado el 25 de mayo de 2002.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2002. En: <http://www.mtas.es/Estadisticas/ECVT/Welcome.htm> Consultado el 3 de marzo de 2003.
- Namie, G. (2000). U.S. Hostile Workplace Survey 2000. *Labor Day Meeting*. Benicie, September 2000. Documento accesible en la URL: <http://www.bullybusters.org>
- Paoli, P., Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pergener, T.V., Chamot, E., Etter, J.F., Richard, J.L., Gallant, S., Ricciardi, P., Iten, A., y Burnand, B. (2000). Assesment of de COOP charts with and without pictures in a Swiss population. *Quality of Life Research* 9: 405-414.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae
- Piñuel, I. (2002a). *Informe Cisneros II. La incidencia del mobbing o acoso laboral psicológico en España*. Universidad de Alcalá de Henares.
- Piñuel, I. (2002b). Informe Cisneros III sobre la violencia en el entorno laboral. *Presentación de los resultados preliminares de la incidencia del mobbing en los profesionales de enfermería españoles*. SATSE-Universidad de Alcalá. Accesible en : www.satse.es/PDF/AREAS_TEMATICAS/MOBBING.PDF
- Piñuel, I., y Oñate, A. (2004). *Informe Cisneros V. Los riesgos psicosociales en la administración*. Equipo de investigación Cisneros. Universidad de Alcalá de Henares.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, Vol. 18: 229-232.
- Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J., y Ferrer-Cascales, R. I. (2003). *Estrés laboral asistencial (burnout) en una muestra representativa de profesionales sanitarios de la provincia de Alicante*. Alicante: Monografías del Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Alicante.
- Reig-Ferrer, A., Cabrero-García, J., Ferrer-Cascales, R. I. y Richart-Martínez, M. (2001). *La calidad de vida y estado de salud de los*

estudiantes universitarios. Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Sáenz Barrio, O., y Lorenzo Delgado, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Monografías de Pedagogía. Universidad de Granada.

Spratlan, L. P. (1995). Interpersonal conflict wich includes mistreatment in a University workplace. *Violence and Victims, 10*: 285-297.

Vandekerckhove, W. y Ronald-Commers, M.S. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times? *Journal of Business, 45*: 41-50.

Warr, P.B. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener y N. Swchwarz (Eds.) *Wellbeing: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.