

Escalas Breves sobre Mobbing (MOBB-10 y CONSE-10): Estructuras factoriales y primera aproximación al estudio de su fiabilidad y validez

Joan Boada-Grau², Estanislao Pastor-Mallo
Universitat Rovira i Virgili

Carme Gil-Ripoll, Andreu Vigil-Colet
*Escuela de Alta Dirección y
Administración Universitat Rovira i Virgili*

Esteban Agulló Tomás
Universidad de Oviedo

Resumen

El objetivo del presente artículo es efectuar un análisis de las propiedades psicométricas y la estructura factorial de dos escalas breves, una sobre el mobbing (MOBB-10) y otra sobre las consecuencias y efectos del mobbing (CONSE-10) en los empleados. Con este propósito se administraron dos escalas iniciales, una de 90 ítems (MOBB-90) y otra de 28 ítems (MobbCS-28) desarrolladas por Boada-Grau, de Diego y Vigil-Colet (2003), a 916 empleados de distintas organizaciones públicas y privadas de Catalunya. El análisis factorial exploratorio mostró que ambas poseen una estructura unifactorial. En este sentido, para alcanzar unas escalas más reducidas se escogieron los 10 ítems con mayores saturaciones de cada una de ellas. Las dos escalas breves resultantes mostraron una fiabilidad adecuada e igualmente se constatan indicios de validez si se toman como referencia algunos correlatos externos y dos subescalas, indicando que pueden ser de gran utilidad para evaluar la presencia de este riesgo psicosocial.

Palabras clave: mobbing, estructuras factoriales, fiabilidad, estudio instrumental, salud.

Short scales of mobbing (MOBB-10 and CONSE-10): Factorial structures and first approach to the study of their reliability and validity

Abstract

This research intends to carry out an analysis of the psychometric properties and factorial structures of two short scales, one related to mobbing (MOBB-10) and another related to mobbing's consequences (CONSE-10) on workers. To the purpose it was administered two broader scales consisting of 90 items (MOBB-90) and 28 items (MobbCS-28) developed by Boada-Grau, de Diego and Vigil-Colet (2003) to 916 workers to different public and private organizations of Catalonia. Exploratory factor analysis showed that both scales have an unifactorial structure. In order to achieve shorts versions of them, 10 items with the highest loadings of each scale were selected. These short form scales showed good reliability and some signs of validity were found when they were contrasted with certain external correlates and two subscales, may be useful to assess psychosocial risk in organizations.

Keywords: mobbing, factorial structures, reliability, instrumental study, health.

-
- 1 El presente trabajo ha sido financiado por la Universitat Rovira i Virgili (Tarragona) a través del programa de ayudas a proyectos de investigación "Aire-URV".
 - 2 Universitat Rovira i Virgili (Tarragona), Departament de Psicologia, Centre de Recerca d'Avaluació i Mesura de la Conducta (CRAMC), Carretera de Valls, s/n. 43007 Tarragona (Spain), E-mail: joan.boada@urv.cat, Tel: + 34 977 55 81 61, Fax: +34 977 55 80 88, Mòvil: 609.669.016

La Organización Mundial de la Salud (2002), considera que existen seis grandes categorías de riesgo para la salud, siendo las responsables de una proporción sustancial de las principales causas de muerte y discapacidad en todo el mundo. Estas son, la desnutrición, la salud sexual y reproductiva, el uso de las sustancias adictivas, los riesgos medio-ambientales, los riesgos profesionales, y otros riesgos para la salud como el abuso y la violencia dentro y fuera del trabajo. Con el fin de mitigar los riesgos en el trabajo dicha institución ha creado el programa SOLVE (Stress, Tobacco, Alcohol and Drugs, HIV/AIDS, and Violence) (Probst, Gold y Caborn, 2008) que pretende, desde una perspectiva multinivel, formar a todos los trabajadores desde el nivel de línea hasta directivos (Di Martino, Gold y Schaap, 2001). Algunas instituciones europeas como la Organización Internacional del Trabajo (Chappell y Di Martino, 2000; OIT, 2001) y la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Paoli y Merllie, 2001), han indicado que, en el presente milenio, habrá más víctimas debido a la intimidación que a otras formas de violencia en el trabajo y, además, que el problema más importante en el lugar de trabajo será los actos de violencia psicológica (mobbing). En España, las conductas violentas en el trabajo han sido puestas en consideración por la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007). Varios son los términos que expresan formas de maltrato interpersonal en el lugar de trabajo (Cortina y Magley, 2009; Cortina, Magley, Williams y Langhout, 2001; Lim y Cortina, 2005; Penhaligon, Louis y Restubog,

2009), entre ellas se destacan: violencia, agresión física y psicológica, intimidación, hostigamiento, tiranía, rechazo, acoso, mobbing, bullying, harassment, discriminación, injusticia, represalias y conductas antisociales. Todas estas conductas han sido tipificadas como incívicas (Andersson y Pearson, 1999) o como contraproducentes (Fox, Spector, Goh y Bruursema, 2007).

En la última década, las investigaciones realizadas han demostrado que la violencia psicológica es un problema generalizado y grave en el mundo del trabajo, de las organizaciones y de las empresas (Fox y Stallworth 2003; Leymann 1990; Meseguer, Soler, García-Izquierdo, Sáez y Sánchez, 2007; Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Rutherford y Rissel, 2004; Segurado *et al.*, 2008). Así pues, el mobbing se incluye como un riesgo psicosocial de primer orden (Boada-Grau, 1999; Invernizzi, 2000; Roth, 2002) pudiendo llegar a ser una epidemia silenciosa, como indican McAvoy y Murtagh (2003).

El concepto de violencia psicológica en el lugar de trabajo (mobbing) fue definido por primera vez en la década de los 80 por Heinz Leymann (Davenport, Schwartz y Elliott, 1999). Sin embargo, en el ámbito de la etología la palabra mobbing fue usada por Konrad Lorenz (destacado etólogo contemporáneo) al describir el comportamiento grupal de los animales (Boada-Grau, 1999). Lorenz (1991) llamó mobbing a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan un animal más grande que era único o solo. Leymann (1990; 1996) define el mobbing como un tipo

de terror psicológico que se plantea de forma sistemática, dirigido a crear incomunicación mediante comportamientos que no son éticos, producidos por uno o más individuos hacia un individuo único (víctima). También, el mobbing se ha conceptualizado como una forma extrema de estrés en el trabajo, que se asocia con la angustia y el malestar físico y psicológico (Einarsen, 2000; Leymann, 1996).

El mobbing se refiere a una situación de una exposición prolongada a actos negativos repetidos de compañeros de trabajo, de supervisores o de subordinados que, eventualmente, empujan a la persona que es víctima de la situación a una posición de indefensión y desamparo (Einarsen, 2000; Leymann, 1996). Por esta razón, las víctimas de acoso moral están sometidas a actitudes y a comportamientos que pueden ser psicológicamente abusivos, tales como, el hecho de aterrorizar, las molestias, la exclusión, ser un objetivo, la desvalorización, ser privados de algunos recursos de la organización, el aislamiento, los rumores, se les impide o se les demora de reclamar derechos y otros (Einarsen, 2000; Leymann 1990). Todo ello implica que la víctima se sienta impotente frente a la situación devenida (Einarsen, 2000).

Se utilizan términos diferentes para definir las actitudes y las conductas hostiles hacia la víctima en el lugar de trabajo, entre ellos destacan: la búsqueda de chivos expiatorios (Thylefors, 1987), el terror psicológico (mobbing) (Leymann, 1990), los traumas en el lugar de trabajo (Wilson, 1991), el abuso en el trabajo (Bassman, 1992) el bullying (Adams, 1992), la victimización (Olweus, 1994) y el

acoso (Brodsky, 1997). Un aspecto importante es la duración de las conductas de acoso para que la situación pueda definirse como tal. Leymann (1992) considera una vez por semana por un espacio de seis meses, Salin (2001) 12 meses, Einarsen y Skogstad (1996) 18 meses, y Hoel, Cooper y Faragher (2001) más de 2 años. Sin embargo, Hirigoyen (1999) considera que no es tan importante el tiempo como la severidad e intensidad de las conductas de acoso.

Habiendo realizado un repaso exhaustivo a la literatura científica disponible, se pueden destacar nueve inventarios en lengua extranjera para medir el mobbing (Tabla 1). El *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) (Leymann, 1990), está compuesto de 45 ítems agrupados en cinco dimensiones: 1.-Formas de comunicación, 2.-Aislamiento, 3.-Desacreditación profesional y laboral, 4.-Desprestigio personal y 5.-Amenazas con violencia física. También se completa con preguntas que hacen alusión a la frecuencia de los ataques, su duración, el número de acosadores, género y categoría profesional de los mismos, y la posibilidad y/o deseo de soporte social. También, Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994) desarrollaron el *Work Harassment Scale* (WHS) que consta de 24 ítems. Posteriormente, Nield (1995) con los ítems del LIPT determinó siete factores: 1.-Ataques a la integridad personal, 2.-Aislamiento, 3.-Crítica directa e indirecta, 4.-Sanciones a través de ciertas tareas, 5.-Amenazas, 6.-Acoso sexual y 7.-Ataque a la vida privada de la persona. Más adelante, Zapf, Knorz y Kulla (1996) redujeron el LIPT de 45 a 38 ítems, y encontraron 6 factores: 1.-Ataques a través de medidas organizacionales, 2.-Aislamiento

social de la víctima, 3.-Ataques a la vida privada, 4.-Agresiones verbales, 5.-Amenazas de agresión y las agresiones físicas leves y 6.-Divulgación de rumores. Otro instrumento es el *Negative Acts Questionnaire* (NAQ) de Einarsen y Raksen (1997) consta de 18 ítems que se agrupan en cinco factores: 1.-Humillación o desprecio hacia la persona, 2.-Hostigamiento relacionado con el trabajo, 3.-Aislamiento social, 4.-Control social y 5.-Abuso físico. Los mismos autores realizaron una revisión de su escala la cual se configuró con 29 ítems y los mismos cinco factores (Einarsen y Hoel, 2001). Yildirim y Yildirim (2008) construyeron un cuestionario denominado WPVB (original en lengua turca) de 33 ítems que arroja cuatro factores: 1.-Aislamiento social en el trabajo, 2.-Ataques al estatus profesional, 3.-Ataques a la personalidad y 4.-Conductas directamente negativas. Argentero y Bonfiglio (2008) construyeron el QAM 1.6. (original en lengua italiana) que presenta 54 ítems y 13 dimensiones. Finalmente, Ozturk, Sokmen, Yilmaz y Cilingir (2008) diseñaron una escala (original en lengua turca) de 60 ítems y ocho factores.

En lengua española, se encontraron dos instrumentos adaptados y siete originales (Tabla 1). Entre los adaptados se destaca el cuestionario de González de Rivera y Rodríguez-Abuin (2003) que es una adecuación del *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) al cual se le han añadido 15 conductas de acoso configurando el LIPT-60, este inventario agrega tres parámetros globales para la medida del acoso psicológico: el IGAP (índice global de acoso), el IMAP (índice medio de acoso) y

el NEAP (número total de estrategias de acoso). Por otro lado, el *Negative Acts Questionnaire* (NAQ) de Einarsen y Raksen (1997) ha sido adaptado por García-Izquierdo *et al.* (2004) configurando el NAQ-RE que tiene 24 ítems y los cinco factores del original.

También, existen siete inventarios originales en lengua española. El CEALCU (Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios), diseñado por Justicia *et al.* (2002), tiene 36 ítems que se distribuyen en cuatro bloques: 1.- Caracterización del fenómeno, 2.-Caracterización del acoso según las víctimas, 3.-Caracterización del acoso según los testigos y 4.-Caracterización del acosador. El MOBB-90 (Boada-Grau, De Diego y Vigil, 2003) está constituido por 90 ítems y presenta una solución unifactorial. Por otro lado, también Meliá (2004) en el marco de una batería de factores psicosociales incorpora seis ítems. El cuarto, elaborado por Fidalgo y Piñuel (2004), es el Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (barómetro CISNEROS) que presenta 43 conductas de acoso psicológico y dos dimensiones: 1.-Ámbito de las conductas de acoso (desde el entorno laboral al entorno personal) y 2.-Naturaleza de la conducta (desde el polo ninguneo/humillación al polo coercitivo/punitivo). Cabe indicar que la escala propuesta por Fidalgo y Piñuel (2004) ha sido adaptada a la lengua gallega por López-Cabarcos, Vázquez y Montes (2009). Un quinto instrumento es el CAPT (Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo) de Moreno-Jiménez

et al. (2008) está constituido por 23 ítems y presenta tres factores: 1.-Conductas de acoso y sus consecuencias, 2.-Política organizacional y 3.-Información y actuaciones contra el acoso. Un sexto instrumento es el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) de Fornés, Martínez-Abascal y García (2008) que presenta 35 ítems y cinco factores que se denominan: 1.-Humillación y rechazo personal,

2.-Desprestigio profesional, 3.-Rechazo profesional y violación de la intimidad, 4.-Degradación profesional y 5.-Ninguneo-aislamiento profesional. Finalmente, el último publicado es el CAPP (Cuestionario de Acoso Percibido) de Morán, González y Landero (2009) que está conformado (15 ítems) por uno o dos factores según sea la solución factorial adoptada.

Tabla 1.
Relación escalas de medida para evaluar el mobbing y sus consecuencias

Ámbito	Escalas	Autores	Nombre	Número Ítems	Número factores	Alfa global
Escalas de Mobbing	Originales en lengua extranjera	Leymann (1990)	LIPT	45	5	--
		Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994)	WHS	24	--	.95
		Nield (1995)	LIPT	45	7	--
		Zapf, Knorz y Kulla (1996)	LIPT	38	5	--
		Einarsen y Raksen (1997)	NAQ	18	5	.95
		Einarsen y Hoel (2001)	NAQ-Revised	29	5	.95
		Yildirim y Yildirim (2008)	WPVB	33	4	.93
		Argentero y Bonfiglio (2008)	QAM 1.6	54	13	--
		Ozturk, Sokmen, Yilmaz y Cilingir (2008)	--	60	8	.97
		Escalas de Mobbing	Adaptadas en lengua española	González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003) (Original: Leymann, 1990)	LIPT-60	60
García-Izquierdo, Llor, Ruiz, Sáez, Blasco y Campillo (2004) (Original: Einarsen y Raknes, 1997)	NAQ-RE			24	5	--
Justicia, Fernández, Benítez, Villena, García y Caurcel (2002)	CEALCU			36	4	.86
Boada-Grau, De Diego y Vigil (2003)	MOBB-90			90	1	.95
Fidalgo y Piñuel (2004)	CISNEROS			43	2	.96
Meliá (2004)	Batería Factores Psicossociales			6	--	--
Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Morante, Garrosa, Rodríguez-Carvajal y Díaz (2008)	CAPT			23	3	.94
Fornés, Martínez-Abascal y García (2008)	HPT-R			35	5	.96
Morán, González y Landero (2009)	CAPP			15	1 ó 2	.92
Escalas de Consecuencias del Mobbing	Originales en lengua española			Justicia et al. (2002)	CEALCU	1
		Boada-Grau et al. (2003)	MobbCS-28	23	1	.93
		Moreno-Jiménez et al. (2008)	CAPT (Factor 1)	2	1	.92

Leymann (1996) ha identificado cinco tipos de efectos o consecuencias del mobbing: 1.-Efectos sobre las posibilidades de comunicación adecuada de las víctimas (la dirección no da la posibilidad de comunicación, le silencia, hay ataques verbales respecto de las tareas de trabajo, hay amenazas verbales, hay actividades verbales con la finalidad de rechazarlo y otros); 2.-Efectos sobre la posibilidad de mantener contactos sociales de las víctimas (los colegas no hablan ya que ha sido prohibido por la dirección, es aislado en una sala lejos de los otros y otros); 3.-Efectos sobre las posibilidades de mantener la reputación personal de las víctimas (chismorreos, otros lo ridiculizan, otros se divierten sobre sus desventajas, su raza, o la manera en que se mueve o habla y otros); 4.-Efectos sobre la situación ocupacional de las víctimas (no les son asignadas las tareas de trabajo como a todos, se le dan tareas laborales sin sentido y otros); y 5.-Efectos sobre la salud física de las víctimas (se le dan tareas peligrosas de trabajo, los otros lo amenazan físicamente, se le atosiga de una manera activa y otros). Además, el mobbing se asocia con una serie de aspectos negativos de tipo psicológico, con efectos en la salud física, incluyendo, la ansiedad, la depresión, e incluso el trastorno de estrés post-traumático (Koic, Filakovic, Muzinic, Matek, y Vondracek, 2003; Matthiesen y Einarsen, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2002).

En la investigación de las consecuencias y efectos del mobbing se han realizado aproximaciones cualitativas como las efectuadas por Forte, Przygodzki-Lionet y Masclet (2006), Allan (2007), y Duffy y Sperry (2007).

Al hilo de lo anterior, tal como indica la literatura revisada, en estos momentos, no hay instrumentos breves para valorar tanto el mobbing como las consecuencias y efectos del mismo. Las dos versiones breves (MOBB-10 y CONSE-10) presentan algunas ventajas: minimizan el sesgo de respuesta relacionado con el cansancio de un instrumento de mayor longitud, reducen el tiempo dedicado a dar respuestas, permiten una evaluación rápida y aportan una información inicial valiosa (Lelito, Palumbo y Hanley, 2001; Tucker, Ogle, Davidson y Eilenberg, 1987). Así pues, el primer objetivo de este estudio es analizar la estructura factorial de dichos instrumentos dado que este es un elemento clave en la selección de instrumentos de medida en psicología (Carretero-Dios y Pérez, 2007). El segundo consiste en escudriñar la fiabilidad y el tercero en aportar indicios de validez convergente. De este modo, el presente estudio puede considerarse como un estudio instrumental de acuerdo con la clasificación de las investigaciones propuesta por Montero y León (2007).

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 916 empleados residentes en varias Comunidades Autónomas de España. La edad media fue de 36,1 años (DT= 11,9). La antigüedad media en el lugar de trabajo actual fue de 8,1 años (DT= 9,5), en la profesión actual de 12,2 años (DT= 11,2) y en la empresa actual de 10,1 años (DT= 10,9). En la tabla 2 se especifican las características tanto personales de los participantes como los datos de las organizaciones empleadoras.

Tabla 2.
Descripción de la muestra. Variables socio-demográficas de empleados y organizaciones

Variables		%	
Empleados	Género	Hombre	31.4
		Mujer	68.6
	Estado Civil	Casados	50.5
		Pareja de hecho	6
		Solteros	37.9
	Nivel de Formación Académica	Divorciados o separados	4.3
		Viudos	1.3
		Sin estudios y ningún certificado o título académico	0.3
		Estudios primarios inacabados o Certificado de escolaridad	4.7
		Bachiller elemental, FP-I o Graduado escolar	16.8
		Bachiller Superior; BUP, FP-II, COU o PAU-Mayores 25 años	19.0
		Iniciando Estudios Universidad (Menos de 3 Cursos Completos Carrera)	6.3
		Tres Cursos Completos Carrera, Diplomatura o Ingeniero Técnico (1r ciclo)	33
	Organizaciones	Tipo de contrato laboral	Licenciado, Ingeniero Superior o Arquitecto (2o ciclo)
Titulaciones universitarias de 3r Ciclo (Máster, Doctorado, etc.)			3.1
Tipo de jornada laboral		Indefinido (a Jornada Completa)	60.9
		Indefinido (a Jornada Parcial)	8.9
		Temporal (a Jornada Completa)	13.6
		Temporal (a Jornada Parcial)	7.9
		Otro tipo, sin especificar	8.7
		Intensiva: mañana o tarde de 40 horas / semana	22.4
		Partida: mañana y tarde de 40 horas / semana	33.7
Sectores		Intensiva con turnos diurnos: mañana o tarde de 40 horas / semana	5.5
		Intensiva con turnos diurnos y nocturnos: mañana, tarde o noche de 40 horas / semana	7.2
		Tiempo parcial: menos de 30 horas / semana	10.1
Tamaño		Otro tipo, sin especificar	21.1
		Primario: Agricultura, ganadería, pesca y minería	0.3
	Secundario: Farmacéutica, química, metalúrgica, caucho y plástico, perfumería y cosmética, maquinaria y equipos, montaje, automóvil, maquinaria y electricidad	17.2	
	Terciario: Servicios como la venta, seguros, comercio, ventas y agencias viaje, sanidad, educación y administración pública	82.5	
	< 15 empleados	23.9	
	16-30 empleados	12.2	
	31-50 empleados	13.4	
51-100 empleados	12.3		
101-200 empleados	10.1		
201-500 empleados	6.8		
501-4.500 empleados	10.4		
4.501 < empleados	10.9		

Instrumentos

Para el desarrollo de las escalas breves MOBB-10 y CONSE-10 se contó con un equipo de seis psicólogos formados a tal efecto, quienes realizaron entrevistas semiestructuradas, registradas en audio, a 18 empleados/as (10 mujeres y 8 hombres) víctimas de mobbing. Dichas entrevistas permitieron generar ideas a partir de las cuales se crearon y se construyeron ítems que conformaron las dos escalas no breves (Boada-Grau *et al.*, 2003), la primera de ellas con un total de 90 ítems se configuró como una escala general de mobbing (MOBB-90) y la segunda con un total de 28 ítems sobre las consecuencias del mobbing (CONSE-10). En una primera investigación (Boada-Grau *et al.*, 2003), las dos escalas fueron administradas a 365 empleados. Los participantes contestaron los 90 ítems y los 28 ítems respectivamente, así se generaron los dos cuestionarios breves definitivos (cada uno de los cuales consta de 10 ítems). Para la presente investigación se ha utilizado una muestra distinta a la de la primera (Boada-Grau *et al.*, 2003). Las dos escalas breves (MOBB-10 y CONSE-10) que se presentan tienen el mismo formato de respuesta de siete anclajes (1=Nunca, 2=Pocas veces en seis meses, 3=Una vez al mes o menos, 4=Unas pocas veces al mes, 5=Una vez a la semana, 6=Pocas veces a la semana, 7=Todos los días).

La escala de riesgos laborales (RL-14) (Boada-Grau, Robert-Sentís, Gil-Ripoll, y Vigil-Colet, 2013) evalúa la información/formación recibida por los empleados en materia de riesgos laborales y también informa de la existencia de algunas las patologías psicofisiológicas.

Consta de 14 ítems y dos subescalas. La primera subescala comprende ocho ítems (por ejemplo, “1.-Qué tipo de información recibe sobre los riesgos laborales que comporta su trabajo”). La segunda tiene cinco ítems (por ejemplo, “7.-Respecto a las patologías cardiovasculares como: Arritmias, Taquicardias, Lesión arterial coronaria, Hipertensión, Defectos valvulares. Usted ha padecido alguna debido a motivos laborales”). La consistencia interna es .89 (información/formación) y .68 (patologías psicofisiológicas). El formato de respuesta es un anclaje de cinco puntos (1= *nunca* a 5 = *siempre*).

Por último, para evaluar los indicios de la validez convergente se utilizaron algunos correlatos externos en forma de preguntas que los empleados debían contestar (Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, González-Fernández, y Vigil-Colet, 2013; Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, Serrano-Fernández y Vigil-Colet, 2013). De este modo, se les formulaban preguntas que hacían referencia a la edad, a las horas extras realizadas, a las horas de formación en prevención de riesgos laborales, a los síntomas de depresión, a los deseos de abandonar el puesto, a los conflictos con la pareja, a las ideas de suicidio y a la permanencia en la organización.

Procedimiento

Se utilizó el muestreo no probabilístico (Gómez, 1990; Hernández, Fernández y Baptista, 2000) o también denominado aleatorio-accidental (Kerlinger, 2001). Cada uno de los empleados, mediante la auto-aplicación individual, contestó las dos escalas (MOBB-90 y

CONSE-10) de forma voluntaria. Se garantizó totalmente la confidencialidad de los datos aportados por los participantes. Estas dos escalas fueron administradas a los empleados, en su puesto de trabajo y en horas laborales, de forma personalizada por psicólogos investigadores formados a tal efecto por los autores del presente documento científico. Estos psicólogos investigadores dieron instrucciones sobre cómo debían rellenar la escala y resolvieron las dudas planteadas por los participantes. La tasa de respuesta de los empleados fue del 65,27 % y los cuestionarios anulados representan el 4,89%.

Análisis de Datos

Con el fin de desarrollar las dos escalas breves, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio sobre los ítems iniciales, ya que es el procedimiento estadístico especialmente apropiado (Comrey, 1988). Se eliminaron todos los ítems con saturaciones bajas (menores de .35) o complejas (mayores que .30 en más de un factor). Posteriormente y con el fin de reducir al máximo la longitud de las escalas se seleccionaron los 10 ítems con saturaciones más elevadas y se analizó la fiabilidad de las escalas obtenidas (α general y α dos mitades de Spearman-Brown). El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el programa SPSS 21.0.

Resultados

Se realizó el análisis factorial exploratorio utilizando la extracción de ejes principales con el fin de determinar la estructura interna de las dos escalas (MOBB-90 y CONSE-10). En am-

bos casos el índice Kaiser-Meyer-Olkin mostró la adecuación de los datos para llevar a cabo el análisis factorial (.92 y .95 respectivamente).

Tal y como se puede observar en las Figuras 1 y 2, el scree-test (Cattell, 1966) señaló la adecuación de una estructura unidimensional para cada una de ellas, explicando el primer factor el 30% y el 52% de la varianza respectivamente. Dada la estructura unidimensional de las escalas se seleccionaron para el desarrollo de las versiones reducidas los 10 ítems con saturaciones más elevadas para cada una de ellas.

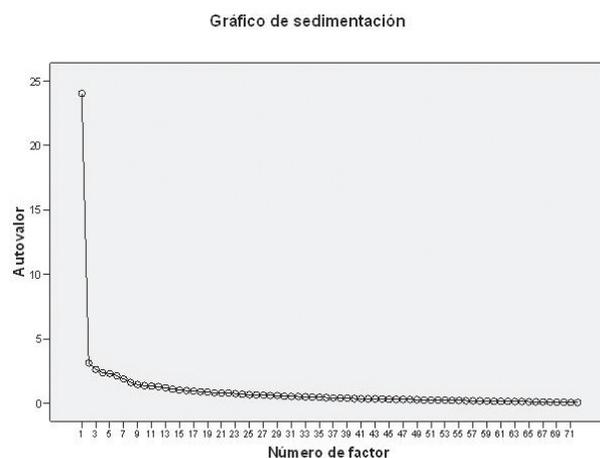


Figura 1. Gráfico de sedimentación de la escala MOBB-10

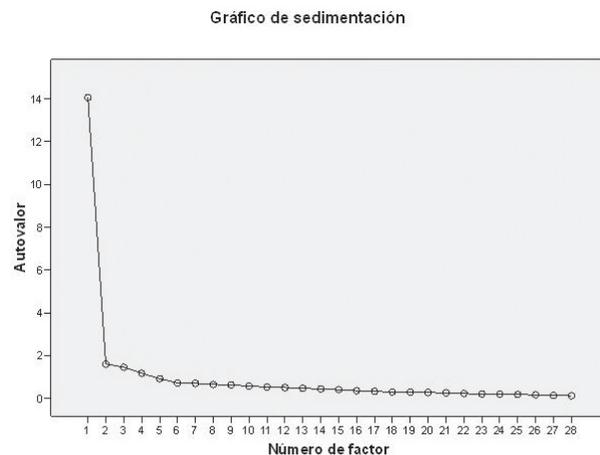


Figura 2. Gráfico de sedimentación de la escala CONSE-10

Tabla 3.

Escalas MOBB-10 y CONSE-10: saturaciones, medias, desviaciones típicas, correlaciones y fiabilidades.

Escala	Ítems	Saturación	Media	DT	Correlación ítem - total	Fiabilidad escala si se elimina el ítem
MOBB-10	1.- Se me trata airadamente, con espavientos y sin respeto.	.74	1.17	.71	.75	.91
	2.-Se incita a proveedores, compañeros, clientes, residentes, usuarios, etc. para que reclamen aspectos concernientes a mi tarea.	.73	1.09	.43	.62	.91
	3.-Se juzga mi rendimiento en el trabajo injustamente y de una manera ofensiva.	.73	1.16	.72	.77	.90
	4.-Me reprochan menudencias y tonterías, por ejemplo, cosas que no son importantes.	.73	1.25	.79	.71	.91
	5.-Creo que me maltratan psicológicamente.	.75	1.14	.65	.79	.90
	6.-Se me dice: “¡Si no te gusta, vete!”	.71	1.11	.60	.61	.91
	7.-Me dicen despectivamente: ¡Es qué no puedes hacer mejor tú trabajo! (Sabiedo que lo realizo bien).	.74	1.08	.46	.68	.91
	8.-Se atacan mis ideas y argumentos propios que yo tengo por ejemplo: sobre la vida, los hijos, la empresa, etc.	.73	1.12	.52	.64	.91
	9.-Me quieren hacer sentir como una persona inútil.	.72	1.09	.57	.76	.91
	10.-Me culpan que soy él/la responsable de los errores del trabajo ajeno.	.77	1.10	.56	.58	.91
CONSE-10	1.-En general, tengo temor y desesperanza.	.75	1.33	.84	.80	.92
	2.-Tengo recuerdos, pensamientos, e imágenes del acontecimiento laboral que me provocan malestar.	.82	1.38	.88	.80	.92
	3.-Tengo sueños desagradables de tipo recurrente sobre el acontecimiento laboral que me producen malestar.	.75	1.23	.69	.73	.92
	4.-Tengo sentimientos súbitos que aparecen como si el acontecimiento laboral se activara de nuevo.	.82	1.20	.71	.78	.92
	5.-Tengo un malestar psicológico intenso cuando veo objetos que simbolizan o recuerdan el acontecimiento en el trabajo.	.75	1.15	.61	.70	.93
	6.-Estoy irritable.	.74	1.51	1.04	.67	.93
	7.-Tengo una ansiedad y preocupación excesiva sobre los acontecimientos laborales que me han pasado o pasan.	.76	1.48	1.25	.62	.92
	8.-Me resulta difícil controlar este estado de constante preocupación sobre lo que me ha pasado o pasa en el trabajo.	.75	1.34	.95	.76	.92
	9.-Respecto a Síntomas de Hiperactividad Vegetativa como: (Falta de aliento o sensación de ahogo. Palpitaciones o ritmo cardíaco. Acelerado (taquicardia). Sudoración o manos frías y húmedas. Boca seca. Mareo o sensación de inestabilidad. Náusea, diarrea u otros trastornos abdominales. Sofocaciones o escalofríos. Micción frecuente. Sensación de tener un “nudo en la garganta”.)	.75	1.39	.94	.69	.93
	10.-Respecto a Síntomas de Hipervigilancia como: (Sentirse atrapado o al borde de un peligro. Exageración de la respuesta de alarma. Dificultad para concentrarse o quedarse en la “mente en blanco”. Dificultades en dormir o en mantener el sueño.)	.80	1.25	.77	.62	.92

La tabla 3 muestra la matriz de saturaciones, las medias, las desviaciones típicas, las correlaciones ítem-total de los ítems y la fiabilidad escala si se elimina el ítem para las dos escalas breves.

En la escala MOBB-10, tal y como puede observarse todas las saturaciones presentaron valores elevados oscilando entre .71 y .77, las medias fluctuaron entre 1.08 y 1.25, las desviaciones típicas entre .43 y .79, las correlaciones ítem-total de los ítems entre .58 y .79, y la fiabilidad de la escala si se elimina el ítem se hallan entre .90 y .91. Por otra parte, esta escala presentó una elevada fiabilidad ($\alpha = .92$).

En cuanto a la escala CONSE-10, las saturaciones presentaron valores elevados oscilando entre .74 y .82, las medias entre 1.20 y 1.51, las desviaciones típicas entre .61 y 1.25, las correlaciones ítem-total de los ítems fluctuaron entre .62 y .80, y la fiabilidad de la escala si se elimina el ítem entre .92 y .93. Esta escala presentó una elevada fiabilidad ($\alpha = .93$).

Finalmente, cabe señalar que la correlación obtenida entre ambas escalas fue de $r = .53$ ($p < .01$). Dicha correlación, como era de esperarse, fue significativa dado que si una escala evalúa la existencia de mobbing y otra sus consecuencias, ambas escalas deben presentar una relación de este tipo.

Tabla 4.
Escalas MOBB-10 y CONSE-10: Estadísticos descriptivos, fiabilidad e intervalos de confianza

		Número de ítems	Media	DT	Intervalos de confianza	Alfa
MOBB-10	Alfa	10	11.31	4.57	.90-.92	.91
	Alfa dos mitades (Spearman-Brown)	5	5.81	2.72	.85-.88	.87
	Alfa	5	5.5	2.06	.79-.83	.81
CONSE-10	Alfa	10	13.37	6.91	.91-.93	.93
	Alfa dos mitades (Spearman-Brown)	5	6.34	3.35	.90-.92	.91
	Alfa	5	7.08	4.14	.85-.87	.86

Tabla 5.
Escalas MOBB-10 y CONSE-10: Correlación con correlatos externos y escala RL-14

		MOBB-10	CONSE-10
Correlatos externos	Edad	-.06*	-.03
	Horas extras	.14**	.10**
	Horas/año de formación en PRL	-.10**	-.09**
	Depresión	.21**	.39**
	Abandono puesto trabajo	.08	.24**
	Conflictos pareja	.24**	.17**
	Ideas suicidio	.06	.18**
	Permanencia en la organización	.37**	-.32*
Escala (RL-14)	Información / formación	-.09**	-.03
	Patologías psicofisiológicas	.17**	.24**

** $p < .01$; * $p < .05$

En la tabla 4 se muestran los índices de fiabilidad (α general y α dos mitades de Spearman-Brown), también se describen la media, la desviación típica y el intervalo de confianza. Finalmente, en la tabla 5, se describen las correlaciones, que informan de los indicios de validez convergente entre las dos escalas (MOBB-10 y CONSE-10) con ocho correlatos externos y los dos factores de la escala RL-14.

Discusión

Los resultados de la presente investigación apoyan la estructura unifactorial y la consistencia interna de las dos escalas breves que permiten evaluar las conductas de mobbing y las consecuencias o efectos del mismo en los empleados. Así pues, queda confirmado el primer objetivo para las dos escalas presentadas.

La escala breve MOBB-10 posibilita la detección de conductas como las de: faltar al respeto de un empleado, concitar reclamaciones sobre las tareas realizadas, efectuar juicios injustos y ofensivos sobre el rendimiento en el trabajo, censurar nimiedades, invitar al abandono del trabajo, acometer de forma sistemática las ideas propias, hacer sentir a la persona incompetente y atribuir errores de trabajos ajenos.

Se realizó un análisis de los contenidos, en cuanto a su afinidad, de los diez ítems del MOBB-10 respecto a los ítems de cuatro escalas de mobbing en lengua española (Fidalgo y Piñuel, 2004; Fornés *et al.*, 2008; Moreno-Jiménez *et al.*, 2008; Morán *et al.*, 2009). Esto permitió encontrar que cuatro ítems tienen una cierta afinidad argumental. El ítem “3.-Se juzga mi rendimiento en el trabajo injustamente

y de una manera ofensiva (MOBB-10)” se relaciona con el ítem 5 (“Evaluación del trabajo inequitativa o sesgada”) de la escala CISNEROS (Fidalgo y Piñuel, 2004), los dos hacen referencia tanto a la existencia de una evaluación sesgada y no equitativa como a la injusticia organizacional. Por otro lado, el ítem “5.-Creo que me maltratan psicológicamente (MOBB-10)” se vincula con el ítem 13 (“Siento como si me estuvieran acosando en mi lugar de trabajo”) del cuestionario CAPP (Moran *et al.*, 2009) ambos ítems informan de la percepción de hostigamiento psicológico por parte de la víctima. En otro sentido, el ítem “7.-Me dicen despectivamente: ¡Es qué no puedes hacer mejor tú trabajo! (Sabiendo que lo realizo bien). (MOBB-10)” se asocia tanto con el ítem 2 (“Recibir críticas directas sobre la forma de realizar el trabajo”) y el ítem 10 (“Expresiones negativas o de duda sobre su responsabilidad o capacidad profesional”) de la escala HPT-R (Fornés *et al.*, 2008), como con el ítem 39 (“Desvalorar continuamente el esfuerzo profesional”) del inventario CISNEROS (Fidalgo y Piñuel, 2004); todos ellos aluden al hecho de recibir críticas destructivas sobre la realización de la propia actividad laboral y sobre la capacidad profesional. También, el ítem “10.-Me culpan que soy él/la responsable de los errores del trabajo ajeno. (MOBB-10)” se conecta con dos ítems, estos son: el 16 (“Acusar sistemáticamente de errores sin concretar”) de la escala CISNEROS (Fidalgo y Piñuel, 2004) y el 26 (“Considerarle responsable de errores cometidos por los demás”) del inventario HPT (Fornés *et al.*, 2008); todos

ellos informan de culpar a la víctima de errores cometidos por los demás. Por otro lado, seis ítems (números: 1, 2, 4, 6, 8 y 9) del MOBB-10 no tienen ninguna afinidad con las cuatro escalas citadas anteriormente.

La segunda escala breve presentada, CONSE-10, ayuda a revelar las consecuencias y los efectos que producen las conductas de mobbing en la víctima como tener temor y desesperanza ante el presente y el futuro, evocar de nuevo imágenes del suceso que ocasionan malestar, soñar sobre la situación provocando desasosiego, experimentar sentimientos, estar enojado e irritable, encontrarse ansioso, padecer síntomas de hiperactividad vegetativa (por ejemplo, la falta de aliento, sensación de ahogo, palpitaciones, sensación de inestabilidad, trastornos abdominales, etc.) y, finalmente, sobrellevar síntomas de hipervigilancia (por ejemplo, sentirse atrapado, exageración de la respuesta de alarma, dificultad para concentrarse y para dormir).

También, se realizó un análisis de los contenidos de los diez ítems del CONSE-10 respecto a los ítems de dos escalas de consecuencias del mobbing (Justicia *et al.*, 2002; Moreno-Jiménez *et al.*, 2008) en lengua española, encontrándose que dos ítems presentan una cierta afinidad. El ítem “9.-Respecto a Síntomas de Hiperactividad Vegetativa como: (Falta de aliento o sensación de ahogo. Palpitaciones o ritmo cardíaco acelerado (taquicardia). Sudoración o manos frías y húmedas. Boca seca. Mareo o sensación de inestabilidad. Náusea, diarrea u otros trastornos abdominales. Sofocaciones o escalofríos. Micción frecuente. Sensación de tener un “nudo en la garganta”) (CONS-10)” y el ítem

“10.-Respecto a Síntomas de Hipervigilancia como: (Sentirse atrapado o al borde de un peligro. Exageración de la respuesta de alarma. Dificultad para concentrarse o quedarse en la “mente en blanco”. Dificultades en dormir o en mantener el sueño.) (CONS-10)” se relacionan con el ítem 22 (“Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico”) del CAPT en su factor 1 (Moreno-Jiménez *et al.*, 2008) y del ítem único (“Salud física”) del CEALCU (Justicia *et al.*, 2002). Otros ocho ítems (números, del 1 al 8) del CONS-10 no tienen ninguna afinidad con las dos escalas precedentes sobre consecuencias y efectos del mobbing.

Se corroboró el segundo objetivo dado que las fiabilidades de ambas escalas fueron muy adecuadas. También fueron destacables, las fiabilidades de las escalas si se eliminan los ítems y los intervalos de confianza obtenidos. El tercer objetivo también quedó ratificado dado que se aportaron indicios de validez convergente, así se pudieron observar algunas correlaciones significativas como las que se describen a continuación. Por un lado, las horas extras (con MOBB, $r = .14, p < .01$; con CONSE, $r = .10, p < .01$), la depresión (con MOBB, $r = .21, p < .01$; con CONSE, $r = .39, p < .01$), los conflictos de pareja (con MOBB, $r = .24, p < .01$; con CONSE, $r = .17, p < .01$) y las patologías psicofisiológicas (con MOBB, $r = .17, p < .01$; con CONSE, $r = .24, p < .01$). Contrariamente, correlacionaron negativamente las horas/año de formación en PRL (con MOBB, $r = -.10, p < .01$; con CONSE, $r = -.09, p < .01$) y la permanencia en la organización (con MOBB, $r = -.37, p < .01$; con CONSE, $r = -.32, p < .01$).

Por otro lado, la escala MOBB-10 correlacionó negativamente con la edad ($r = -.06, p < .05$) y con información/formación ($r = -.09, p < .01$). La escala CONSE-10 correlacionó positivamente con el abandono puesto trabajo ($r = .24, p < .01$) y las ideas de suicidio ($r = .18, p < .01$).

Los resultados de la presente investigación indicaron que las escalas breves (MOBB-10 y CONSE-10) pueden configurarse como unos instrumentos que permiten la evaluación y la detección del presente riesgo psicosocial. En este sentido, obtenida la presente información puede permitir la implantación de programas de prevención (Boada-Grau, 1999). En definitiva, las dos escalas simplificadas, permiten evaluar el mobbing y sus consecuencias, proveyendo a los profesionales en prevención de un instrumento con el que obtener datos destinados a crear programas preventivos. Al hilo de lo anterior, se confía que el MOBB-10 y el CONSE-10 sean empleados como unas herramientas que hagan posible el diseño de intervenciones psicosociales dirigidas a aumentar la calidad de vida laboral de los empleados y la disminución de este riesgo psicosocial (Chappell y Di Martino, 2000; OMS, 2002; OIT, 2001; Paoli y Merllie, 2001); de hecho ésta es la principal motivación de esta aportación científica.

Las limitaciones del presente estudio son la base de las investigaciones que en el futuro se pretenden desarrollar, y se comentan a continuación. En primer lugar, sería necesario analizar el funcionamiento singular de las dos escalas breves (MOBB-10 y CONSE-10) y de los ítems en diferentes colectivos de empleados (enfermeras, maestros, administrativos, direc-

tivos, funcionarios, etc.), en distintos sectores (primario, secundario, terciario y cuaternario), en diversos tipos de empresas (Multinacionales, PIMES y Familiares) e instituciones (Hospitales, Ayuntamientos, Universidades, etc.).

Segundo, sería preciso analizar la validez tanto convergente como discriminante de las dos escalas breves. Deberían analizarse las relaciones con otros constructos como las conductas incívicas (Cortina *et al.*, 2001), la percepción de dignidad personal (Mikkelsen y Einarsen, 2002), el estrés laboral (Nielsen, Matthiesen y Einarsen, 2008), el absentismo laboral (Boada-Grau, De Diego, Agulló y Mañas, 2005), la rotación laboral (Bowling y Beehr, 2006), la satisfacción laboral (Lapierre, Spector y Leck, 2005), el rendimiento laboral (Hershcovis *et al.*, 2007), la adicción al trabajo (Aziz y Zickar, 2006; Bakker y Demerouti, 2009) y la justicia organizacional (Bobocel y Hafer, 2007).

Tercero, en el marco de los aspectos organizacionales y de los recursos humanos sería necesario determinar si la cultura empresarial (Speedy, 2006; Topa, Morales y Depolo, 2008; Topa, Morales y Gallastegui, 2006), si el liderazgo “laissez-faire” (Skogstad, Einarsen, Torsheim, Aasland, y Hetland, 2007), si el compromiso organizacional (Bowling y Beehr, 2006), el clima del equipo de trabajo (Boada-Grau, De Diego y De Llanos, 2009) y si las políticas estratégicas de recursos humanos (Boada-Grau y Gil-Ripoll, 2009) se manifiestan como variables antecedentes del mobbing.

Cuarto, sería oportuno indagar si las escalas breves están relacionadas con algunos

aspectos que son sustantivos para proteger y mantener la salud laboral de los empleados, como por ejemplo, el burnout (Poredoš y Kovac, 2004); también, deberían investigarse las vinculaciones con el estrés postraumático (Bonafons, Jehel y Coroller-Bequet, 2009; García-Leiva, Domínguez-Fuentes y García-García, 2009; Kreiner, Sulyok y Rothenhaeusler, 2008) y con la ansiedad como consecuencia de un escenario de acoso (Hershcovis *et al.*, 2007; Sánchez-Anguila, Conde, De la Torre y Pulido, 2008).

Quinto, sería fundamental analizar si algunos aspectos constitutivos de la personalidad de los empleados estarían relacionados con las dos escalas investigadas. Así, toman relevancia los tipos de personalidad (Balducci, Alfano y

Fraccaroli, 2009), los perfiles psicopatológicos que devienen debido a los procesos que sufren las víctimas (Girardi *et al.*, 2007; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini y Nolfé, 2007), la depresión (Romano, De Giovanni, Santoro y Spataro, 2007), la hipocondría y la histeria (Raho, Giorgi, Bonfiglio y Argentero, 2008), los niveles de cortisol (Rocco *et al.*, 2007) y los factores de personalidad que predisponen a poder percibir el mobbing.

Finalmente, las investigaciones futuras podrían facilitar la identificación de empleados que potencialmente presenten un elevado riesgo de sufrir procesos de mobbing lo cual permitiría la instauración de programas de prevención específicos para estos grupos de riesgo, aumentando así su calidad de vida laboral.

Referencias

- Adams, A. (1992). *Bullying at work: how to comfort and overcome it*. London: Virago.
- Allan, H. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics, 14*, 463-465.
- Andersson, L. M., y Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review, 24*, 452-471.
- Argentero, P. y Bonfiglio, N.S. (2008). Uno strumento per la valutazione soggettiva del rischio mobbing: Il Questionario QAM 1.6. *Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione, 14* (2), 207-219.
- Aziz, S. y Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 52-62.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 23-33.
- Balducci, C., Alfano, V. y Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims, 5*, 52-67.
- Bassman, E.S. (1992). *Abuse in the workplace: management remedies and bottom line impact*. Westport, LT: Quorum Books.
- Björkqvist, K., Österman, K. y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university

- employees. *Aggressive Behavior* 20, 173–184.
- Boada-Grau, J. (1999). *Psicología del (trabajo + organizaciones + recursos humanos)*. Barcelona: PPU.
- Boada-Grau, J. y Gil-Ripoll, C. (2009). Gestión Estratégica de Recursos Humanos como antecedente del Balanced Scorecard. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 123-134.
- Boada-Grau, J., De Diego, R. y De Llanos, E. (2009). El clima de equipo como antecedente del burnout y de las manifestaciones psicósomáticas. *Ansiedad y Estrés*, 15, 279-289.
- Boada-Grau, J., De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90, MobbCF-21, MobbCF-15 y MobbCS-28). *Revista de Encuentros de Psicología Social*, 1, 26-31.
- Boada-Grau, J., De Diego, R., Agulló, E. y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17, 212-218.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., González-Fernández, M.D. y Vigil-Colet, A. (2013). Versión española de la Bus Drivers' Job Demands Scale (BDJD-24). *Psicothema*, 25, 258-265.
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A-J., Serrano-Fernández, M.J. y Vigil-Colet, A. (2013). Factor structure, reliability and validity of the workaholism battery (WorkBAT): Spanish version. *Anales de Psicología*, 29, 923-933.
- Boada-Grau, J., Robert-Sentís, L., Gil-Ripoll, C. y Vigil-Colet, A. (2013). Desarrollo, consistencia interna, fiabilidad y validez de una escala de riesgos laborales en lengua española. *Anales de Psicología*, 29, 217-224.
- Bobocel, R. y Hafer, C.L. (2007). Justice motive theory and the study of justice in work organizations: A conceptual integration. *European Psychologist*, 12, 283–289.
- Bonafons, C., Jehel, L. y Coroller-Bequet, A. (2009). Specificity of the links between workplace harassment and PTSD: primary results using court decisions, a pilot study in France. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 663-668.
- Bowling, N.A. y Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998–1012.
- Brodsky, C. (1997). *The harassed worker*. Lexington, MA.: Heat and Company.
- Carretero-Dios, H. y Pérez, C. (2007). Standards for the development and review of instrumental studies: considerations about test selection in psychological research. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 863-882.
- Cattell, R. B. (1966). The screen test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Chappell, D. y Di Martino, V. (2000). *Violence at work*. Geneva: International Labor Organization.

- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56*, 754-761.
- Cortina L.M. y Magley, V.J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 272-288.
- Cortina, L.M., Magley, V. J., Williams, J. H. y Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 64-80.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. y Elliott, G.P. (1999). *Mobbing: emotional abuse in the american workplace*. Civil Society Publications, Ames.
- Di Martino, V., Gold, D., y Schaap, A. (2001). *Managing emerging health-related problems at work*. Geneva: International Labour Office Press.
- Duffy, M. y Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal, 15*, 398-404.
- Einarsen, S. y Raksen, 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. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*, 379-401.
- Einarsen, S. y Hoel, H. (2001). *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: Globalization- Opportunities and Threats, Prague, Czech Republic.
- Einarsen, S. y Raksen, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims, 12*, 247-263.
- Fidalgo, A.M. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema, 16*, 615-624.
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M.A. y García, G. (2008). Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 8*, 267-283.
- Forte, M., Przygodzki-Lionet, N. y Masclat, G. (2006). De la victimation aiguë à la victimation chronique: Approche socio-cognitive d'un seuil de tolérance différentiel. *L'Encéphale, 32*, 356-368.
- Fox, S. y Stallworth, L.E. (2003). Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 438-456.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A. y Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management, 14*, 41-60.
- García-Izquierdo, M., Llor, B., Ruiz, J.A., Sáez, M.C., Blasco, J.R. y Campillo, M.J.

- (2004). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: El NAQ-RE, revisión de la adaptación española. Málaga: *VII European Conference on Psychological Assessment*.
- García-Leiva, P., Domínguez-Fuentes, J.M. y García-García, C. (2009). Evaluación del estrés postraumático en mujeres víctimas de malos tratos. *Ansiedad y Estrés*, 15, 29-38.
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomio, C., Talamo, A., Ruberto, A. y Tatarelli, R. (2007). Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence and Victims*, 22, 172-188.
- Gómez, J. (1990). Metodología de encuesta por muestreo. En J. Arnau, M.T. Anguera y J. Gómez, *Metodología de la Investigación en Ciencias del Comportamiento* (pp.239-310). Murcia: Universidad de Murcia.
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24, 59-69.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2000). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K.A. Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M. y Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.
- Hirigoyen, M-F. (1999). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Hoel, H., Cooper, C.L. y Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-465.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: MTI-INSHT.
- Invernizzi, G. (2000). New concepts on the psychology of the workplace relationships: The so called “mobbing”. *New Trends in Experimental y Clinical Psychiatry*, 16, 5-6.
- Justicia, F., Fernández, E., Benítez, J.L., Villena, M.D., García, A y Caurcel, M.J. (2002). *Cuestionario sobre acoso laboral en contextos universitarios*. Manuscrito no publicado. Registro nº GR-1196-02.
- Kerlinger, F.N. (2001). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Koic, E., Filakovic, P., Muzinic, L., Matek, M. y Vondracek, S. (2003). Mobbing [Mobbing]. *Rad i sigurnost*, 7, 1-20.
- Kreiner, B., Sulyok, C. y Rothenhaeusler, H-B. (2008). Does mobbing cause posttraumatic stress disorder? Impact of coping and personality. *Neuropsychiatrie*, 22, 112-123.
- Lapierre, L. M., Spector, P.E. y Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims’ overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 155-169.
- Lelito, R.H., Palumbo, L.O. y Hanley, M. (2001). Psychometric evaluation of a brief geriatric depression screen. *Aging Ment Health*, 5, 387-93.
- Leymann, H. (1990). *Handbook för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av*

- risker psykiskt vald arb etsmiljön (The LIPT questionnaire-a manual)*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1990). *Handbook för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker psykiskt vald arb etsmiljön (The LIPT questionnaire-a manual)*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1992). *Adult bullying at Swedish workplaces: A nation-wide study based on 2438 interviews*. Stockhol: Swedish National Board of Occupational Safety and Health.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165–184.
- Lim, S. y Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483–496.
- López-Cabarcos, M.A., Vázquez, P. y Montes, C. (2009). Validación de la Escala CISNEROS de medida del mobbing al Gallego. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 231-243.
- Lorenz, K. (1991). *Here I am-where are you? The behaviour of geese*. München: Piper.
- Matthiesen, S.B., y Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counseling*, 32, 325–356.
- McAvoy, B. y Murtagh, J. (2003) Workplace bullying- The silent epidemic. *British Medical Journal*, 326, 776-777.
- Melià, J.L. (2004). La Bateria de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos laborales. En R. Mondelo, P., Mattila, M., Karwowski, W., y Hale, A. (Eds.). *Proceedings of the Third International Conference on Occupational Risk Prevention*. Santiago.
- Meseguer, M., Soler, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez, M. C. y Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19, 225-230.
- Mikkelsen, E.G., y Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87–111.
- Montero, I. y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Morán, C., González, M.T. y Landero, R. (2009). Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25, 7-16.
- Moreno-Jimenez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R. y Díaz-Gracia, L. (2008). Assessment of mobbing: development and exploratory study of a measure scale. *Universitas Psychologica*, 7, 335-345.

- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, *17*, 627-632.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten*. München: Reiner Hampp Verlag.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B. y Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, *13*, 128-136.
- Nolfé, G., Petrella, C., Blasi, F., Zontini, G. y Nolfé, G. (2007). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing). *International Journal of Mental Health*, *36*, 67-85.
- Olweus, D. (1994). Annotation: Bullying at school: basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of Child Psychiatry* *35*, 1171-1190.
- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Collective agreement on the prevention and resolution of harassment related grievances*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2002). *The world health report 2002: Reducing risks, promoting healthy life*. Ginebra: OMS.
- Ozturk, H., Sokmen, S., Yilmaz, F. y Cilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, *20* (9), 435-442.
- Paoli, P. y Merllie, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions in the European Union (2000)*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Penhaligon, N.L., Louis, W.R. y Restubog, S.L. (2009). Emotional anguish at work: The mediating role of perceived rejection on workgroup mistreatment and affective outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 34-45.
- Poredoš, D. y Kovac, M. (2004). Stress and mobbing at workplace. *Kriminologija y Socijalna Integracija*, *12*, 63-70.
- Probst, T.M., Gold, D. y Caborn, J. (2008). A preliminary evaluation of SOLVE: Addressing psychosocial problems at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *13*, 32-42.
- Raho, C., Giorgi, I., Bonfiglio, N.S. y Argentero, P. (2008). Characteristics of personality in subjects who complain vexing on workplace. *G Ital Med Lav Ergon*, *30*, 80-86.
- Rocco, A., Martocchia, A., Frugoni, P., Baldini, R., Sani, G., Di Giuseppe, B., Vairano, A., Girardi, P., Monaco, E., Tatarelli, R. y Falaschi, P. (2007). Inverse correlation between morning plasma cortisol levels and MMPI psychasthenia and depression scale scores in victims of mobbing with adjustment disorders. *Neuroendocrinology Letters*, *28*, 610-613.

- Romano, C., De Giovanni, L., Santoro, P. E. y Spataro, M. (2007). The relationship between mobbing and depression syndrome in the female working population of service industry: The problem statement and the prevention strategies in Sicilian environment. *G Ital Med Lav Ergon*, 29, 675-678.
- Roth, W. (2002). Mobbing-Originofaconceptand its theoretical background. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 33, 128-135.
- Rutherford, A. y Rissel, C. (2004) A survey of workplace bullying in a health sector organisation. *Australian Health Review*, 28, 65-72.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Sánchez-Anguita, A., Conde, J., De la Torre, A., y Pulido, M. F. (2008). Ansiedad y satisfacción laboral en trabajadoras sanitarias. *Ansiedad y Estrés* 14, 55-69.
- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez-Suárez, J., Agulló, M.S., Boada-Grau, J. y Medina, R. (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. *Psicothema*, 20, 739-744.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M.S. y Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 80-92.
- Speedy, S. (2006). Workplace violence: The dark side of organisational life. *Contemporary Nurse*, 21, 239-250.
- Thylefors, I. (1987). *Syndbockar (Scapegoats)*. Stockholm, Sweden: Naturoch Kultur,
- Topa, G., Morales, J. F. y Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: meta-analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 207-218.
- Topa, G., Morales, J.F. y Gallastegui, J.A. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18, 766-771.
- Tucker, M.A, Ogle, S. J., Davidson, J. G. y Eilenberg, M.D. (1987). Validation of a brief screening test for depression in the elderly. *Age Ageing*, 16, 139-44.
- Wilson, L.B. (1991). US businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 25, 47-50.
- Yildirim, D. y Yildirim, A. (2008). Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 1361-1370.
- 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, 215-237.