

# Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del *mobbing*

Mariano Meseguer de Pedro, M<sup>a</sup> Isabel Soler Sánchez, Mariano García-Izquierdo,  
M<sup>a</sup> Concepción Sáez Navarro y Julio Sánchez Meca  
Universidad de Murcia

Este trabajo tiene como objetivo analizar el modo en que distintos factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden ser indicativos del *mobbing* en una muestra de 638 trabajadores, 168 hombres y 470 mujeres del sector hortofrutícola. Se administró un cuestionario anónimo a todos los empleados que estaban presentes en las empresas que componen la muestra el día de la evaluación de riesgos psicosociales. Después de analizar los datos proporcionados por la escala de *mobbing* NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, y Llor, 2003), y por los del método de evaluación de factores de riesgo psicosocial del INSHT (Martín y Pérez, 1997), podemos destacar que mediante un análisis de correlación canónica aparece que ciertos factores psicosociales como definición de rol, carga mental, interés por el trabajador y supervisión / participación, predicen dos de las formas de *mobbing*: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento del trabajo.

*Psychosocial risk factors at work as predictors of mobbing.* This work analyses the way in which various psychosocial risk indicators may predict mobbing. A sample of 638 workers, 168 men and 470 women, from the fruit-and-vegetable sector was evaluated. An anonymous questionnaire was administered to all employees who were present on the evaluation days in the companies comprising the study. After analysing the data obtained with the mobbing questionnaire NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, & Llor, 2003) and with the psychosocial risk factors evaluation method of the INSHT (Martín & Pérez, 1997), using canonical regression, we found that several psychosocial factors such as role definition, mental workload, interest in the workers, and supervision / participation predict two types of mobbing: personal mobbing and work-performance-related mobbing.

Distintos organismos internacionales (Paoli y Merlié, 2001; OIT, 1998) han reconocido el acoso psicológico en el trabajo como un grave problema, y han expresado su preocupación sobre la frecuencia y sus efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores. Se han utilizado diversos términos para referirse a este tipo de violencia: *mobbing* (Leymann, 1996; Zapf, Knorz, y Kulla, 1996); *bullying* (Einarsen y Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996); *harassment* (Björkqvist, Österman, y Hjelt-Bäck, 1994); *victimisation* (Einarsen y Raknes, 1997), terror psicológico (Leymann, 1990), *emotional abuse* (Keashly, 1998), *scapegoating* (Thylefors, 1987) y *petty tyranny* (Ashforth, 1994). No obstante, aunque con ligeros matices, todos estos términos parecen referirse a lo mismo: el maltrato sistemático y repetitivo sobre una persona determinada mediante la utilización de una serie de comportamientos hostiles o negativos.

Nosotros utilizaremos indistintamente el término *mobbing* y acoso psicológico en el trabajo, entendiendo que son los más uti-

lizados tanto por los investigadores como por la opinión pública de nuestro país, incluido el ámbito judicial. En la mayoría de las definiciones destacan dos elementos característicos del *mobbing*: la persistencia temporal de las conductas de acoso y su amplio abanico de posibilidades, siendo las estrategias utilizadas contra la víctima muy variadas (Fidalgo y Piñuel, 2004).

Además, los estudios empíricos indican que el *mobbing* no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual (Leymann, 1990; Björkqvist, 1992; Einarsen, 2000; Zapf y Gross, 2001; Einarsen, Hoel, Zapf, y Cooper, 2003) que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización, hasta fases más activas, donde por la implicación de los superiores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo (Einarsen, 1999). Aunque básicamente el *mobbing* se entiende como un proceso, la mayoría de las investigaciones se centran en sus consecuencias y distinguen básicamente dos grupos: víctimas vs no víctimas (Notelaers, Einarsen, de Witte, y Vermut, 2005).

Distintos factores psicosociales relacionados tanto con la organización (Moreno, Rodríguez, Garrosa, y Morante, 2005) como con la actividad laboral del trabajador pueden servir de antecedentes para la aparición de este fenómeno; así, pueden ser consideradas causas o fuentes del *mobbing* el abuso de poder, el liderazgo

inadecuado, la cronificación de los conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, de Diego, Agulló, y Mañas, 2005) y, por tanto, identificar estas fuentes ayudaría a la intervención de cara a la reducción de su incidencia.

De acuerdo con lo anterior, en concreto los objetivos del presente trabajo son dos:

1. Analizar la relación del *mobbing* con los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.
2. Buscar aquellos factores psicosociales de riesgo que permitan predecir el *mobbing*.

#### Método

##### Participantes

Los sujetos de nuestro estudio pertenecen a cinco Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas (OPFH) de la Región de Murcia. El número de personas que participaron fue de 686, el total de trabajadores que en los días de la evaluación estaban presentes en las distintas empresas. Ninguna persona se negó a participar, aunque se descartaron 58 cuestionarios por estar incompletos o mal cumplimentados.

Las características de la presente muestra son las siguientes: 167 personas realizan actividades en el campo (26,64%) y 467 actividades de almacén (73,56%); el número de hombres es 163 (25,5%) y de mujeres 470 (74,5), con una edad media de 34,12 años (desviación típica: 7,45; rango 18-58 años), y una antigüedad media en la empresa de 4 años y 3 meses (desviación típica: 5 años y 1 mes; rango 1 mes y 33 años); en cuanto al nivel de estudios, el 71,2% de la muestra tiene Primaria o EGB, y el resto estudios secundarios; la categoría profesional corresponde en un 82,13% a personal de base y un 17,86% a técnicos o supervisores; finalmente, el porcentaje de trabajadores inmigrantes es del 21,5%.

La muestra refleja bastante fielmente la población ocupada en este sector hortofrutícola (véase informe del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 2003).

##### Instrumentos

Fueron utilizados los siguientes cuestionarios: el Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997) y el NAQ-RE (Sáez, García-Izquierdo, y Llor, 2003) en la adaptación para el sector hortofrutícola de Soler, Meseguer, García-Izquierdo y Sáez (2004).

El primer cuestionario consta de siete escalas y un total de 75 preguntas que miden siete factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Cada uno de estos factores se valoran en una escala que va desde 0 a 10, distinguiendo tres situaciones de riesgo: situación satisfactoria (de 0 a 3 puntos), situación intermedia (desde 4 a 6 puntos), y situación nociva (desde 7 a 10 puntos). Los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- Contenido del Trabajo (CT), grado en el que el conjunto de tareas que desempeña una persona activa cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de expectativas y necesidades, y permiten su desarrollo psicológico. Está

compuesta por 29 ítems (media= 4.87; desviación típica= 1.59,  $\alpha = .76$ ).

- Supervisión-Participación (SP), este factor define cómo se distribuye el poder de decisión entre el empleado y la dirección en aspectos relacionados con el desempeño de su actividad laboral. Contiene 17 ítems (media= 5.47; desviación típica= 1.97;  $\alpha = .79$ ).
- Carga Mental (CM), se refiere al esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en la realización de su actividad laboral. La escala cuenta con 11 ítems (media= 5.78; desviación típica= 1.90;  $\alpha = .52$ ).
- Definición de Rol (DR), considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador, y es evaluado mediante el conflicto y la ambigüedad de rol. Lo componen un total de 11 ítems (media= 3.80; desviación típica= 1.69;  $\alpha = .82$ ).
- Autonomía Temporal (AT), este factor considera la discreción concedida al trabajador sobre la gestión del tiempo de trabajo. Contiene 4 ítems (media= 5.63; desviación típica= 2.70,  $\alpha = .57$ ).
- Interés por el trabajador (IT), grado de preocupación de la empresa por el trabajador en aspectos como la estabilidad laboral, la carrera profesional y la formación necesaria. Está formada por 7 ítems (media= 4.91; desviación típica= 2.90;  $\alpha = .66$ ).
- Relaciones Personales (RP), mide la calidad de las relaciones personales entre los empleados. Está compuesto por 6 ítems (media= 2.06; desviación típica= 1.43;  $\alpha = .56$ ).

El otro instrumento utilizado fue la escala NAQ-RE, versión española del NAQ-R de Einarsen y Hoel (2001) sobre acoso psicológico en el trabajo realizada por Sáez, García-Izquierdo y Llor (2003), y adaptada al sector hortofrutícola por Soler, Meseguer, García-Izquierdo y Sáez (2004). Este cuestionario pide a los sujetos que respondan con qué frecuencia en los últimos 6 meses se han producido cada uno de los 24 «actos negativos» en el trabajo que se señalan, cuenta con 5 anclajes de respuesta (nunca, alguna vez, mensualmente, semanalmente y diariamente). En esta escala se identifican cuatro factores principales (Soler, Meseguer, García-Izquierdo, y Sáez, 2004). El primer factor, denominado «*acoso personal*», lo componen 11 ítems referidos a conductas hostiles de carácter personal sin estar relacionadas con el trabajo (media= 1.54; desviación típica= .73;  $\alpha = .89$ ).

El segundo factor, «*acoso centrado en el rendimiento del trabajo*», tiene que ver con los ataques hacia la forma de realizar el trabajo, la infravaloración de los resultados y esfuerzos en el trabajo, no ser tenido en cuenta y ocultar información relevante para realizar la actividad laboral. Lo forman un total de 7 ítems (media= 1.8; desviación típica= .84,  $\alpha = .81$ ).

El tercer factor, «*acoso por razones de edad y género*», está compuesto por 4 ítems que tratan de conductas hostiles por razones de género o edad (media= 1.29; desviación típica= .52,  $\alpha = .62$ ).

Por último, el cuarto factor, denominado «*acoso organizativo*», se centra en acciones organizativas realizadas para menoscabar el trabajo y la responsabilidad del trabajador, asignándole tareas por debajo de su competencia, privándole de responsabilidad en las tareas laborales o excluyéndole de actividades sociales. Lo componen un total de 4 ítems (media= 1.48; desviación típica= .67,  $\alpha = .65$ ).

### Procedimiento

Se solicitó por parte de las cinco empresas que participaron en el estudio una evaluación de los factores psicosociales con el fin de completar su mapa de riesgos laborales. Se aplicaron los instrumentos antes descritos a todo el personal de la empresa presente los días de la evaluación, en el tiempo de trabajo y en las instalaciones de las empresas durante los meses de febrero a junio del 2004. Un técnico de prevención de riesgos laborales externo a la empresa indicaba las instrucciones oportunas para completar dicho cuestionario, asegurando el anonimato y aclarando las dudas. La duración media de cumplimentación fue de 60 minutos.

### Resultados

Inicialmente se analizó en qué modo están asociados los factores psicosociales de riesgo en el trabajo con las distintas formas de *mobbing*. Para ello hemos realizado un análisis de correlación canónica entre los siete factores psicosociales estudiados (variables predictoras) y los cuatro componentes del *mobbing*.

Las siete variables generan una ratio de observaciones que excede correctamente del supuesto de 10 observaciones por variable. El siguiente paso del análisis es la obtención de las funciones canónicas: la exploración de estas correlaciones está restringido a obtener como máximo cuatro funciones canónicas, que son el conjunto de variables consideradas como dependientes. Al objeto de determinar el número de funciones canónicas sujetas a interpretación de los resultados, analizaremos el nivel de significación estadística y los índices de redundancia.

Las dos primeras correlaciones canónicas son significativas ( $p < .005$ ). La proporción de varianza explicada por estas dos funciones canónicas son del 37,1% (carga canónica .609) y del 4% (carga canónica .201), respectivamente. El análisis de redundancia indica que el conjunto de los factores psicosociales de riesgo explica el 15% de la varianza de la primera variable canónica de

*mobbing* y el 0,6% de la segunda. Dado el bajo porcentaje de varianza explicada de la segunda correlación canónica sólo nos centraremos en el análisis de la primera.

Para la interpretación de los valores canónicos examinamos las cargas canónicas y las cargas cruzadas canónicas. En las tablas 1 y 2 presentamos la estructura canónica de la única función que hemos considerado como relevante.

Para las variables independientes las cinco cargas canónicas más altas son Definición de Rol, Carga Mental, Interés por el Trabajador, Supervisión/Participación, Relaciones Personales y Autonomía Temporal.

El verdadero valor interpretativo hay que buscarlo en las cargas canónicas cruzadas (tabla 2), indicativo del grado de interrelación entre las variables independientes y dependientes estudiadas. Sobre las variables dependientes las dos formas de acoso predichas por los factores psicosociales de riesgo en el trabajo Definición de Rol, Carga Mental, Interés por el Trabajador y Supervisión/Participación son Acoso centrado en el Rendimiento del Trabajo (NAQ2) con un 28,2% de la varianza, y Acoso Personal (NAQ1) con un 18,2% de la varianza.

### Discusión y conclusiones

En la investigación sobre el *mobbing* se viene insistiendo en la importancia de abordar la necesidad de incorporar su estudio y evaluación en el área de la prevención de riesgos laborales (Vartia, 1996; Einarsen, 1999, 2000; Hoel, Rayner, y Cooper, 1999) y profundizar en el estudio de las relaciones entre los distintos elementos organizativos y el *mobbing* (Einarsen, 1999; Hoel et al., 1999; Liefvooghe y McKenzie Davie, 2001; Vartia, 2001).

Existe cierto acuerdo en la investigación en señalar que el *mobbing* no es un constructo único, sino que es un «paraguas» que recoge diferentes formas de violencia. Los distintos análisis factoriales que se han realizado, tanto del LIPT (Leymann, 1990) como del NAQ (Einarsen y Raknes, 1997; Einarsen y Hoel, 2001) han mostrado factores que clasifican las distintas conductas hostiles

Tabla 1  
Cargas canónicas

Correlación entre las variables independientes con sus valores teóricos canónicos	Cargas canónicas	Cargas canónicas al cuadrado
CM (Carga Mental)	-0,584	0,341
AT (Autonomía Temporal)	-0,332	0,110
CT (Contenido del Trabajo)	-0,157	0,024
SP (Supervisión / Participación)	-0,573	0,328
DR (Definición de rol)	-0,899	0,808
IT (Interés por el Trabajador)	-0,590	0,348
RP (Relaciones Personales)	-0,220	0,048
Correlación entre las variables dependientes con sus valores teóricos canónicos	Cargas canónicas	Cargas canónicas al cuadrado
NAQ1 (Acoso Personal)	-0,723	0,523
NAQ2 (Acoso al rendimiento del trabajo)	-0,900	0,810
NAQ3 (Acoso por razones de edad y género)	-0,450	0,203
NAQ4 (Acoso organizativo)	-0,433	0,187

Tabla 2  
Cargas canónicas cruzadas

Correlación entre las variables independientes con sus valores teóricos canónicos dependientes	Cargas canónicas	Cargas canónicas al cuadrado
CM (Carga Mental)	-0,345	0,119
AT (Autonomía Temporal)	-0,196	0,038
CT (Contenido del Trabajo)	-0,093	0,009
SP (Supervisión / Participación)	-0,338	0,114
DR (Definición de rol)	-0,531	0,282
IT (Interés por el Trabajador)	-0,348	0,121
RP (Relaciones Personales)	-0,130	0,017
Correlación entre las variables dependientes con sus valores teóricos canónicos independientes	Cargas canónicas	Cargas canónicas al cuadrado
NAQ1 (Acoso Personal)	-0,427	0,182
NAQ2 (Acoso al rendimiento del trabajo)	-0,531	0,282
NAQ3 (Acoso por razones de edad y género)	-0,266	0,071
NAQ4 (Acoso organizativo)	-0,256	0,066

(Vartia, 1991, 2001; Niedl, 1995a; Einarsen y Raknes, 1995; Zapf et al., 1996; Zapf, 1999; Hoel y Cooper, 2000; OIT, 2001).

Los resultados nos indican algunos factores psicosociales que pueden servir de predictores del *mobbing*; así se muestran Definición de Rol, Carga Mental, Interés por el Trabajador y Supervisión/Participación, sobre dos de las formas de *mobbing*: Acoso Personal y Acoso centrado en el Rendimiento del Trabajo.

En la bibliografía encontramos cómo distintos estudios relacionan disfunciones de rol (*conflicto y ambigüedad de roles*) con el *mobbing* (Einarsen, Raknes, y Matthiesen, 1994; Zapf et al., 1996; Niedl, 1996; Vartia y Hyyti, 2002; Dawn, Cowie, y Ananiadou, 2003; Agervold y Mikkelsen, 2004). Así, no especificar con suficiente precisión lo que se espera de los trabajadores o cambiar continuamente de demandas laborales junto con la procedencia de las conductas intimidatorias desde los supervisores, posiblemente estén señalando un *mobbing* de naturaleza estructural, una «micropolítica» organizativa, que se materializa en el conflicto y en la ambigüedad de roles como una manera de ejercer las acciones hostiles.

La asociación de la *Carga Mental* con el *mobbing* puede explicarse por el modo en que las exigencias de las tareas, en su mayoría realizadas en cadena, y el control excesivo de los mandos sobre las mismas reflejan unas condiciones altamente estresantes. Esto es similar a lo que en numerosas investigaciones se ha relacionado con la presión del tiempo de trabajo para la ejecución de las tareas (Hoel y Cooper, 1999, 2000; McCarthy, 1996; y Salin, 2003)

o con la sobrecarga continuada en el trabajo (Quine, 2001; Dawn, Cowie, y Ananiadou, 2003).

Las prácticas de supervisión aparecen reiteradamente como desencadenantes del *mobbing*: ciertos estilos de liderazgo (autoritarios o *laissez-faire*), la incompetencia directiva, la falta de habilidades para la dirección, y los escasos recursos para utilizar refuerzos positivos de supervisión y motivación (Asforth, 1994; Einarsen et al., 1994; Leymann, 1996; Vartia, 1996; Hoel y Cooper, 2000; Tepper, 2000; O'Moore, Lynch, y Daeid, 2003; Agervold y Mikkelsen, 2004) dan lugar a una supervisión inadecuada que genera un ambiente laboral regido por el miedo y el temor, y por una incapacidad para resolver los conflictos que se producen entre los trabajadores, o entre éstos y la dirección.

Respecto al factor psicosocial *Interés por el Trabajador*, indicadores como la inestabilidad laboral (Baron y Neuman, 1996) o la búsqueda de mejora del estatus del acosador son antecedentes del *mobbing* (Salin, 2003). En este caso, si lo máximo alcanzable, dentro del sector hortofrutícola, es el contrato fijo discontinuo no parece aumentar la protección laboral de los trabajadores contratados como eventuales. La falta «real» de poder alcanzar un empleo estable y de calidad puede generar un ambiente de tensión y frustración y una intención de abandono del empleo. Con relación al estatus, los distintos puestos de supervisión son ocupados por promoción interna. Para aquellos trabajadores que quisieran ascender, estas conductas intimidatorias estarían «bien vistas» por la organización, al ser consideradas como indicadores de personas

Anexo 1 NAQ-RE					
Durante los últimos seis meses, ¿con qué frecuencia se ha visto sometido a las siguientes situaciones en su trabajo? Por favor, indíquelo según la escala que aparece a continuación:					
1= Nunca; 2= De vez en cuando; 3= Una vez al mes; 4= Una vez a la semana; 5= Diariamente					
1. Se le oculta información necesaria de modo que dificulta su trabajo	1	2	3	4	5
2. Se producen insinuaciones sexuales que usted no desea	1	2	3	4	5
3. Se realizan comentarios hacia usted que en su opinión son ridículas o insultantes	1	2	3	4	5
4. Se le indica que realice un trabajo inferior a su nivel de competencia o preparación	1	2	3	4	5
5. Se le priva de responsabilidad en las tareas laborales	1	2	3	4	5
6. Percibe cotilleos o rumores sobre usted	1	2	3	4	5
7. Se le excluye de actividades sociales con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
8. Se realizan comentarios ofensivos sobre usted o su vida privada	1	2	3	4	5
9. Se le insulta verbalmente	1	2	3	4	5
10. Recibe atenciones en razón de su sexo que no desea	1	2	3	4	5
11. Recibe insinuaciones o indirectas diciéndole que debería abandonar el trabajo	1	2	3	4	5
12. Recibe amenazas o abusos físicos	1	2	3	4	5
13. Se le recuerda persistentemente sus errores	1	2	3	4	5
14. Percibe hostilidad hacia usted	1	2	3	4	5
15. Se le responde con silencio a sus preguntas o intentos de participación en las conversaciones	1	2	3	4	5
16. Se infravalora el resultado de su trabajo	1	2	3	4	5
17. Se infravalora el esfuerzo que realiza en su trabajo	1	2	3	4	5
18. Sus puntos de vista u opiniones no son tenidos en cuenta	1	2	3	4	5
19. Recibe mensajes o llamadas telefónicas ofensivas	1	2	3	4	5
20. Se siente objeto de bromas de mal gusto	1	2	3	4	5
21. Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en que sea hombre o mujer	1	2	3	4	5
22. Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en su edad	1	2	3	4	5
23. Se siente explotado en su trabajo	1	2	3	4	5
24. Percibe reacciones molestas de los compañeros debido a que trabaja demasiado	1	2	3	4	5

«fuertes», capaces de dirigir personas con «mano de hierro». Esto apoyaría el *effect/danger* de Björkqvist et al. (1994).

En resumen, en nuestro estudio, una estrategia de «micropolítica» organizativa (Salin, 2003) para conseguir los objetivos de rendimiento que la organización establece la forma de ejercer el control y unos estilos de supervisión inadecuados constituyen los antecedentes psicosociales del *mobbing*. Sin duda, la inclusión de otros elementos de naturaleza organizativa (Moreno et al., 2005) como la cultura y el clima ayudaría a completar el mapa de ries-

gos organizativos que se deben considerar en investigaciones futuras. Por otra parte, los departamentos de recursos humanos y los servicios de prevención de riesgos laborales deberían insistir en estrategias preventivas con el fin de reducir la tensión en el trabajo, los riesgos laborales, el *mobbing*, así como el impacto de la cultura organizacional tradicional, aquella caracterizada por potenciar un insuficiente compromiso por parte del empleado con la organización y unos niveles de motivación bajos (Boada et al., 2005).

## Referencias

- Agervold, M., y Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships between, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and stress*, 18(4), 336-351.
- Asforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Baron, R.A., y Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Björkqvist, K., Österman, K., y Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Björkqvist, K. (1992). Trakassering förekommer bland anställda vid. A.A. *Meddelanden från Abo Akademi*, 9, 14-17.
- Boada, J., de Diego, R., y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E., y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Consejo Económico y Social de la Región de Murcia (2003). *Condiciones de Trabajo en el sector agroalimentario de la Región de Murcia*. Murcia: CES.
- Dawn, J., Cowie, H., y Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29, 489-496.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo. En M. Sheehan, S. Ramsey y J. Partick (eds.): *Transcending boundaries. Integrating people, processes and systems* Brisbane: The School of Management, Griffith University.
- Einarsen, S., y Raknes, B.I. (1995). Harassment at work and victimization of men. *Seventh European Congress of Work and Organizational Psychology*, Győr (Hungria).
- Einarsen, S., y Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and 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., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (eds.): *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practise* (pp. 3-30). Londres: Taylor y Francis Books Ltd.
- Einarsen, S., y Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. *10<sup>th</sup> European Congress on Work and Organisational Psychology*. Praga, mayo del 2001.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., y Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health Safety*, 14(6), 563-568.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., y Matthiesen, S.M. (1994). *Bullying and harassment at work and their relations to work environment quality. An exploratory study. The European Work and Organizational Psychology*, 4, 381-401.
- Fidalgo, A.M., y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Hoel, H., y Cooper, C.L. (1999). The role of 'intent' in perceptions of workplace bullying. *9th European Congress on Work and Organizational Psychology: Innovations for Work, Organisation and Well-Being*. Espoo-Helsinki (Finlandia).
- Hoel, H., y Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Unpublished report: University of Manchester, Institute of Science and Technology.
- Hoel, H., Rayner, C.H., y Cooper, C.L. (1999). Workplace bullying. En C.L. Cooper e I.T. Robertson (eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230. Chichester: Wiley.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 165-184.
- Liefooghe, A.P.D., y McKenzie Davey, K. (2001). Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 375-392.
- Martín, F., y Pérez, J. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: NTP 443 INSHT.
- McCarthy, P. (1996). When the mask slips: inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring. En P. McCarthy, M. Sheehan y D. Wilkie (eds.): *Bullying: From Backyard to Boardroom* (pp. 47-65). Alexandria: Millennium Books.
- Moreno, J., Rodríguez, A., Garrosa, E., y Morante, M.A. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Niedl, K. (1995). *Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz*. Munich: Rainer Hampp Verlag.
- Niedl, K. (1996). *Mobbing and well-being: Economic and personal development implications. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 139-150.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., y Vermunt, J.K. (2005). Estimating the prevalence of bullying at work: A latent class cluster approach. En: <http://spitswww.uvt.nl/~vermunt/notelaers2005.pdf>.
- O'Moore, M., Lynch, J., y Daeid, N.N. (2003). The rates and relative risk of workplace bullying in Ireland, a country of high economic growth. *International Journal Management and Decision Making*, 4(1), 82-95.
- OIT (2001). *Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment-related Grievances*. Génova: OIT.
- Paoli, P., y Merlió, D. (2001). Third European Survey on Working Conditions in the UE. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxemburgo: Office for the Official Publications of the European Communities.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 249-255.
- Sáez, M.C., García-Izquierdo, M., y Llor, B. (2003). Validación de la escala NAQ de Einarsen y Raknes (1997) sobre acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*). VIII Congreso Nacional de Psicología Social. Torremolinos.

- Salin, D. (2003). *Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. International Journal of Management and Decision Making: Workplace bullying*, 4(1), 35-46.
- Soler, M.I., Meseguer, M., García-Izquierdo, M., y Sáez, M.C. (2004). Adaptación de los instrumentos de evaluación de factores psicosociales (AIP) y *mobbing* (NAR-RE) al sector hortofrutícola. Informe no publicado: Departamento de Psiquiatría y Psicología Social de la Universidad de Murcia.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Thylefors, I. (1987). *Syndabockar - om utstötning och mobbning i arbet.slivet*. Estocolmo: Natur och Kultur.
- Vartia, M. (1991). Bullying at workplaces. En S. Lehtinene, J. Rantanen, P. Juuti, A. Koskela, K. Lindstrom, P. Rchnstrom y J. Stiari (eds.): *Proceedings from the International Symposium on Future Trends in the Changing* (pp. 131-135). Helsinki: Institute of Occupational Health.
- Vartia, M. (1996). The sources go *bullying-psychological* work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplaces bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Work Environment Health*, 21(1), 63-69.
- Vartia, M., e Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace among prison officers. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen. En überblick zum Stand der Forschung). *Seitschrift für Arbeits- y Organisations Psychologie*, 43, 1-25.
- Zapf, D., y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C., y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.