

Agredidos que agreden: la relación recíproca entre víctima y agresor en situaciones de acoso psicológico en el trabajo

Alfredo Rodríguez Muñoz¹, Bernardo Moreno Jiménez², Elfi Baillien³, Ana Isabel Sanz Vergel⁴
y Ynomig Moreno López²

¹ Universidad Complutense de Madrid, ² Universidad Autónoma de Madrid, ³ Hogeschool Universiteit Brussel y ⁴ IE University

El objetivo del presente estudio consistió en explorar las relaciones longitudinales entre los factores organizacionales (sobrecarga de trabajo y justicia procedimental) y ser agresor y víctima de conductas de acoso. Se compararon distintos modelos causales (modelo de estabilidad, de causalidad normal, de causalidad inversa y modelo recíproco). La muestra estuvo compuesta por 286 empleados de dos empresas de Madrid, y se empleó un intervalo temporal de un año. Los resultados de los modelos de ecuaciones estructurales mostraron que el modelo recíproco fue el que mejor ajuste presentaba. Se encontró que la sobrecarga T1 se relacionaba positivamente con ser víctima de acoso T2, mientras que la justicia procedimental presentaba una relación negativa con ser víctima de acoso T2. Se halló un efecto inverso entre ser víctima de acoso T1 y la sobrecarga T2. Además, se encontró una relación recíproca entre ser agresor y víctima de acoso. En general, estos resultados enfatizan la necesidad de extender los modelos causales tradicionales del acoso hacia enfoques más dinámicos.

The bullied who bullies: The reciprocal relationship between victim and aggressor in workplace bullying situations. The aim of this study was to explore longitudinal relationships between organizational factors (workload and procedural justice) and targets and perpetrators of workplace bullying. We compared several causal models (baseline or stability, normal, reversed and reciprocal models). The sample comprised 286 employees from two companies in Madrid, and we used a time-lag of one year. Results of structural equation modeling analyses showed that reciprocal model fit the data the best. We found that T1 workload was related positively to T2 target of bullying, and T1 procedural justice was related negatively to T2 target of bullying. There was a significant reverse effect of T1 target of bullying on T2 workload. Furthermore, we found a reciprocal relationship between being the target and the perpetrator of bullying. Overall, these findings emphasize the need to extend the traditional causal models of workplace bullying to more dynamic approaches.

Durante las últimas dos décadas, la investigación sobre acoso psicológico en el trabajo ha crecido sustancialmente (European Agency for Health and Safety at Work, 2011). Distintas publicaciones señalan al acoso como un severo estresor psicosocial con numerosas consecuencias asociadas (por ejemplo, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel y Moreno, 2011). En la literatura sobre esta temática se ha enfatizado la necesidad de analizar los factores que conducen a este problema, puesto que constituyen un paso de suma importancia para su prevención. Los resultados de las distintas investigaciones han demostrado que los antecedentes con mayor poder explicativo son las variables relacionadas con las características del trabajo (Hoel y Salin, 2011). En este sentido, existe un importante volumen de datos referentes a los diversos antecedentes organizacionales implicados en el proceso del acoso, como por ejemplo la sobrecarga, la justicia procedimental o el

conflicto de rol, entre otros (por ejemplo, Bowling y Beehr, 2006; Topa, Depolo y Morales, 2007). Sin embargo, las investigaciones existentes sobre acoso muestran claras limitaciones. Una de las más importantes es que la mayoría de los estudios, salvo recientes excepciones (Baillien, De Cuyper y De Witte, 2011a; Baillien, Rodríguez-Muñoz, Van den Broeck y De Witte, 2011b; Hauge, Skogstad y Einarsen, 2011; Rodríguez-Muñoz et al., 2009), han utilizado diseños transversales, lo que no permite concluir en términos de causalidad. Esta limitación se hace más evidente en nuestro país, donde tan solo un artículo ha explorado el proceso de acoso con un diseño longitudinal en muestra española (Carretero, Gil-Monte y Luciano, 2011). Otra de las limitaciones es que los estudios se han centrado predominantemente en las personas objeto de acoso, y tan solo recientemente se ha comenzado a estudiar a los agresores (Baillien et al., 2011b; Hauge, Skogstad y Einarsen, 2009). En la mayoría de las investigaciones la información sobre los agresores se ha obtenido principalmente mediante las propias víctimas. Como consecuencia, aún se conoce poco sobre los factores relacionados con llevar a cabo conductas de acoso en el trabajo, lo que ha llevado a algunos autores a denominar este aspecto como una de las grandes incógnitas de la investigación en el área (Rayner y Cooper, 2003; Zapf y Einarsen, 2011).

Las limitaciones señaladas condicionan enormemente las conclusiones que se extraen de las investigaciones existentes. Debido a la escasez de estudios longitudinales, la relación entre los factores organizacionales y el acoso se ha descrito a partir de modelos teóricos en lugar de basarse en evidencia empírica. Tal y como se ha señalado, el acoso se ha definido como un problema cuya etiología se sitúa en los factores derivados de la organización del trabajo. Sin embargo, al igual que ocurre con otras formas de estrés laboral, otros tipos de causalidad, como la inversa o la recíproca, son plausibles (por ejemplo, Zapf, Dormann y Frese, 1996). En este sentido, basándose en el modelo de demandas-recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007), se ha planteado que el acoso puede influir en las características del trabajo a través de un proceso de pérdida de recursos (Baillien et al., 2011b). Las víctimas y/o los agresores pueden crear demandas adicionales. Por ejemplo, en un estudio longitudinal, se encontró que la experiencia de acoso se relacionaba con una menor satisfacción y dedicación laboral (Rodríguez-Muñoz et al., 2009). Esta falta de dedicación puede generar demandas adicionales como el conflicto de rol, o menos recursos laborales como menor apoyo social por parte de los compañeros. De la misma forma, emplear tiempo en acosar a otros puede interferir en el rendimiento habitual, aumentando la carga de trabajo. Recientemente, en un estudio longitudinal, Hauge et al. (2011) hallaron que ser objeto de conductas de acoso predecía los niveles de conflicto de rol y la sobrecarga laboral posteriores.

Además de las relaciones inversas, es posible que existan relaciones recíprocas entre los factores organizacionales y el acoso. Las variables organizacionales pueden conducir al acoso en el trabajo, mientras que al mismo tiempo la aparición de dichas conductas puede aumentar las demandas y los recursos laborales. Entre las posibles relaciones recíprocas, adquiere especial importancia la relación entre los roles de víctima y agresor. Parece que la reciprocidad entre víctima-agresor es una indudable parte del proceso de acoso; los agresores suelen verse a sí mismos como víctimas (Aquino y Lamertz, 2004), mientras que las víctimas pueden participar en el acoso a otros compañeros en un intento de desviar la atención hacia nuevos “chivos expiatorios” (Thyefors, 1987). Se han propuesto diversas explicaciones para entender por qué la gente agrede a otros en el trabajo. Matthiesen y Einarsen (2007) introdujeron en la literatura de acoso el concepto de víctimas provocativas. Se refiere a víctimas de acoso que se caracterizan por un patrón de reacción ansioso y agresivo. Estas personas pueden agredir a otros compañeros como una forma de venganza o mediante un mecanismo de agresión desplazada. Estos autores hallaron que este tipo de víctimas acosan a los más débiles mientras que al mismo tiempo son acosados por otros superiores o compañeros con más poder. En la misma línea, Hauge et al. (2009) encontraron que haber sido víctima de acoso era el predictor más importante, por encima de los factores situacionales, a la hora de convertirse en agresor. Por su parte, el proceso inverso también es posible, los agresores también pueden convertirse en objeto de conductas de acoso. Archer, Ireland y Power (2007) sugieren que este proceso puede ocurrir mediante las represalias del entorno contra el agresor en forma de conductas de acoso. De esta forma, el acoso sería una respuesta a la trasgresión de la normas, actuando como un instrumento de control social. En el estudio de Baillien et al. (2011b) se observa una relación significativa entre ser agresor y víctima un año después. Por lo tanto, parece necesario explorar las relaciones recíprocas entre ser víctima y agresor en situaciones de acoso.

El objetivo principal del presente estudio consiste en examinar las relaciones longitudinales entre los factores organizacionales (sobrecarga y justicia procedimental) y ser agresor y víctima de conductas de acoso. De este modo, se intentan superar algunas de las limitaciones señaladas en el campo de la investigación del acoso. Se compararán distintos modelos causales, cada uno de ellos con diferentes direcciones causales entre las variables del estudio.

Método

Participantes y procedimiento

La muestra del estudio estuvo formada por trabajadores de dos empresas, pertenecientes al sector de las telecomunicaciones y de la seguridad privada, ubicadas en la Comunidad de Madrid. Se empleó un diseño longitudinal con dos mediciones, y un intervalo temporal de un año. Los datos se recogieron entre los meses de septiembre de 2010 y octubre de 2011. El coordinador de la investigación enviaba la batería de evaluación a las organizaciones colaboradoras. Estos repartían de forma aleatoria los cuestionarios entre los trabajadores, garantizando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los datos. En concreto, se enviaron 800 protocolos en cada fase, y se recibieron 328 en la primera (T1 tasa de respuesta 41%) y 312 en la segunda (T2 tasa de respuesta 39%). Las respuestas de ambas fases se unieron mediante un código personal. Un total de 296 (tasa de respuesta 37%) trabajadores participaron en las dos fases. Los estudios longitudinales en el campo del acoso recomiendan excluir a aquellas personas que hayan cambiado de departamento o empresa durante el estudio, puesto que puede constituir una estrategia para evitar las situaciones de acoso (Baillien et al., 2011b; Rodríguez-Muñoz et al., 2009). Por lo tanto, diez empleados fueron excluidos de la muestra por este motivo.

La muestra final del estudio consistió en 286 trabajadores. La muestra se encuentra formada en mayor medida por hombres (72,3%). La edad media es de 38,75 años (DT= 8,10), mientras que la media de antigüedad en la empresa es de 7,9 años (DT= 7,7). La mayoría tienen pareja estable (87,7%). El 72,2% trabaja con un contrato indefinido, y solo el 16,4% tiene funciones de supervisor. No se apreciaron diferencias significativas en las variables socio-demográficas entre aquellos que participaron en ambas fases y los que solo contestaron a los cuestionarios en la fase 1.

Instrumentos

Short-Negative Acts Questionnaire (NAQ). Para evaluar el acoso psicológico en el trabajo se ha utilizado la versión reducida de 9 ítems del NAQ (S-NAQ; Notelaers y Einarsen, 2008). Se trata de un cuestionario que recoge conductas típicas de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar en qué grado ha padecido dichas conductas durante los últimos seis meses. Algunos ejemplos de los ítems incluidos son: “*Se han extendido chismes y rumores sobre mí*”, “*He sido objeto de ofensas sobre mi persona o mi vida privada*”. En el caso de los agresores, siguiendo estudios previos (por ejemplo, Baillien et al., 2011b), se modificó la formulación inicial, preguntando la frecuencia con que la persona ha llevado a cabo cada una de las conductas en su lugar de trabajo (“*He proferido insultos a un/a compañero/a*”). La escala de respuesta consta de cinco alternativas desde 1 (“nunca”) a 5 (“diariamente”). El

coeficiente de fiabilidad de Cronbach fue de 0,79 y 0,81 en el caso de las víctimas para el tiempo 1 y 2, respectivamente, mientras que en el caso de los agresores fue de 0,64 y 0,66 para el tiempo 1 y 2, respectivamente.

Sobrecarga laboral. Se evaluó mediante 4 ítems de las escalas Schaubroeck, Cotton y Jennings (1989), y Beehr, Walsh y Taber (1976). Los participantes debían indicar en qué medida estaban de acuerdo con distintas afirmaciones, en una escala de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 5 (“Totalmente de acuerdo”). Un ejemplo de ítem es: “A menudo siento que el trabajo que hago es demasiado para una sola persona”. En el presente estudio, el alfa de Cronbach presentó un valor de 0,80 y 0,82 para el tiempo 1 y 2, respectivamente.

Justicia procedimental. Se utilizaron cinco ítems de la escala de justicia procedimental de Niehoff y Moorman (1993), que evalúa la percepción de justicia respecto a los procedimientos formales existentes en la organización (e.g., “En mi organización, los procedimientos formales se aplican de forma consistente entre todos los empleados”). La escala de respuesta consta de cinco alternativas desde 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 5 (“Totalmente de acuerdo”). La escala presentó una adecuada fiabilidad en ambos tiempos de medida (0,85 y 0,84, respectivamente).

Análisis de datos

Los datos se analizaron mediante modelos de ecuaciones estructurales con el programa AMOS 7.0. En primer lugar, se evaluaron los modelos de medida a través de análisis factorial confirmatorio. Los resultados mostraron que un modelo de cuatro factores (sobrecarga, justicia, víctima de acoso y agresor) presenta un adecuado ajuste a los datos en ambos tiempos de medida (T1: $\chi^2(311)=533,82$; CFI= ,91, RMSEA= ,03 / T2: $\chi^2(311)=675,56$; GFI= ,89, RMSEA= ,06). Además, este modelo ajusta significativamente mejor a los datos que el modelo de un único factor ($\Delta\chi^2$ Tiempo 1 (3)= 847,58, $p<,001$; $\Delta\chi^2$ Tiempo 2 (3)= 1095,78, $p<,001$).

Posteriormente, se examinaron distintos modelos causales. Puesto que la estimación de variables con numerosos ítems puede dar lugar a un poder bajo o insuficiente (Bentler y Chou, 1987), se redujo la complejidad de los modelos utilizando variables manifiestas. Del mismo modo, se permitió que las variables evaluadas en el mismo tiempo correlacionaran entre sí. Por otra parte, puesto que el acoso es una variable con una distribución asimétrica se ha recomendado el uso de la estimación mediante distribución libre asintótica (Rodríguez-Muñoz et al., 2009).

Se examinaron cinco modelos distintos. El primer modelo (M1), conocido como de estabilidad, tan solo incluía la relación

longitudinal de las mismas variables (por ejemplo, sobrecarga en T1 y en T2). En segundo lugar, se examinó el modelo de causalidad normal (M2). Este modelo es similar al M1, pero además incluye el efecto de las variables organizacionales (sobrecarga y justicia) en T1 sobre las dos situaciones de acoso (víctima y agresor) en T2. En tercer lugar, el modelo de causalidad inversa (M3) se asemeja al M1, pero incluyó el efecto de las situaciones de acoso en T1 sobre los factores organizacionales en T2. En el modelo 4 o de causalidad recíproca (M4) se incluyen las relaciones recogidas en el M2 y M3. Por último, el modelo de causalidad recíproca ampliado (M5) incluía, además de las relaciones recogidas en el M4, las relaciones recíprocas entre ser agresor y víctima de acoso. Los modelos propuestos se compararon mediante la prueba de chi-cuadrado. Igualmente, se utilizó el índice de ajuste comparativo (CFI, Comparative Fit Index), el índice de ajuste de Tucker y Lewis (1973) y el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA, Root Mean Square Error of Approximation). Valores de 0,90 o superiores para CFI y TLI, y menores de 0,08 para RMSEA indican un buen ajuste del modelo a los datos (Byrne, 2002).

Resultados

Descriptivos, correlaciones

En la tabla 1 se muestran las medias, desviaciones típicas y correlaciones de las variables del estudio. Los análisis de correlación indican que los factores organizacionales en tiempo 1 se relacionan de forma significativa con ser agresor y víctima en tiempo 2, salvo en la relación entre sobrecarga y agresor. También aparece una correlación significativa entre padecer y llevar a cabo conductas de acoso, siendo especialmente significativa la relación entre ser víctima en tiempo 1 y agresor en tiempo 2 ($r= ,39$; $p<,01$). De igual forma, las correlaciones test-retest varían entre 0,68 (sobrecarga) y 0,57 (víctima acoso), lo cual indica que las variables del estudio son relativamente estables a lo largo del tiempo. Por otra parte, respecto al efecto de las variables sociodemográficas, se observó una correlación positiva entre la edad y llevar a cabo conductas de acoso en tiempo 1 ($r= ,11$, $p<,05$) y 2 ($r= ,12$, $p<,05$). Por lo tanto, se incluyó la variable edad como control en todos los análisis posteriores.

Modelos de ecuaciones estructurales

En la tabla 2 aparecen los índices de ajuste de los distintos modelos examinados, así como la comparación entre ellos. La prueba de chi-cuadrado muestra que el modelo causal recíproco ampliado

Tabla 1
Estadísticos descriptivos y correlaciones entre las variables (N= 286)

Variable	M (SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sobrecarga T1	3,37 (.59)	–	,10	–	–	–	–	–	–
2. Justicia procedimental T1	3,48 (.60)	–,13*	–	–	–	–	–	–	–
3. Acoso víctima T1	1,66 (.39)	,04	–,45**	–	–	–	–	–	–
4. Acoso agresor T1	1,50 (.34)	,04	–,16**	,32**	–	–	–	–	–
5. Sobrecarga T2	3,32 (.56)	,68**	,06	,09	,03	–	–	–	–
6. Justicia procedimental T2	3,51 (.58)	,09	,67**	–,15**	–,08	,04	–	–	–
7. Acoso víctima T2	1,62 (.38)	,11*	–,37**	,57**	,12*	,14*	–,27**	–	–
8. Acoso agresor T2	1,49 (.34)	,03	–,12*	,39**	,61**	,05	–,09	–,62**	–

* $p<,05$, ** $p<,01$

(M5) proporciona un mejor ajuste a los datos que el modelo de estabilidad (M5 versus M1; $\Delta\chi^2= 36,65$, $\Delta df= 10$; $p<.01$), el de causalidad normal (M5 versus M2; $\Delta\chi^2= 27,56$, $\Delta df= 6$; $p<.01$) y el de causalidad inversa (M5 versus M3; $\Delta\chi^2= 29,35$, $\Delta df= 6$; $p<.01$). Además, el modelo 5 muestra el mejor ajuste según el CFI, TLI y RMSEA. Parece pertinente enfatizar un dato. El modelo 5 también ajusta significativamente mejor que el 4 (M5 versus M4; $\Delta\chi^2= 17,52$, $\Delta df= 2$; $p<.01$), es decir, el hecho de incluir las relaciones recíprocas entre ser agresor y víctima de acoso mejora ostensiblemente el modelo.

En la figura 1 los coeficientes estandarizados significativos del modelo 5. En concreto, se observa que la sobrecarga ($\beta= .09$, $p<.05$) y la justicia procedimental ($\beta= -.11$, $p<.01$) en T1 predicen ser víctima de acoso en T2. Por otra parte, se observa que ser víctima en T1 predice posteriormente la sobrecarga laboral ($\beta= .08$, $p<.05$). Además de estos resultados, aparece una clara relación recíproca entre víctima y agresor. Padecer conductas de acoso en T1 predice ser agresor en T2 ($\beta= .18$, $p<.01$) y viceversa ($\beta= .14$, $p<.01$).

Discusión

El objetivo del presente estudio consistía en profundizar en el conocimiento de las relaciones longitudinales entre las características del trabajo y el acoso laboral. Los resultados muestran que el modelo causal recíproco es el que mejor se ajusta a los datos. En concreto, lo que se desprende de este estudio es que tanto la sobrecarga laboral como la falta de justicia procedimental predicen ser objeto de conductas de acoso un año después. Por el contrario, los factores organizacionales no parecen influir en el hecho de convertirse en agresor. Estos hallazgos se asemejan a los de Baillien et al. (2011a), donde encontraron que la sobrecarga y la autonomía influían en las víctimas de acoso, mientras que los mismos factores no tenían un efecto directo sobre los agresores. Estos datos apoyan parcialmente los modelos explicativos clásicos, donde se conciben los factores psicosociales como las causas fundamentales de la aparición del acoso (Hoel y Salin, 2011). Según Bowling y Beehr (2006), las características del entorno laboral pueden influir directamente sobre el acoso, o bien facilitar la creación de un clima

Tabla 2
Índices de ajuste y comparación de modelos (N= 286)

Modelo	χ^2 (g.l.)	CFI	TLI	RMSEA	Comparación	$\Delta\chi^2$	Δdf
M1, Modelo estabilidad	58,66 (18)	,879	,817	,098			
M2, Modelo causal normal	49,57 (14)	,895	,814	,087	M1- M2	9,09*	4
M3, Modelo causal inverso	51,36 (14)	,907	,816	,084	M1-M3	7,30	4
M4, Modelo causal recíproco	39,53 (10)	,924	,817	,076	M1-M4	19,13**	8
M5, Modelo causal recíproco ampliado	22,01 (8)	,955	,919	,058	M1-M5	36,65**	10
					M2-M4	10,04*	4
					M2-M5	27,56**	6
					M3-M4	11,83*	4
					M3-M5	29,35**	6
					M4-M5	17,52**	2

* $p<.05$, ** $p<.01$

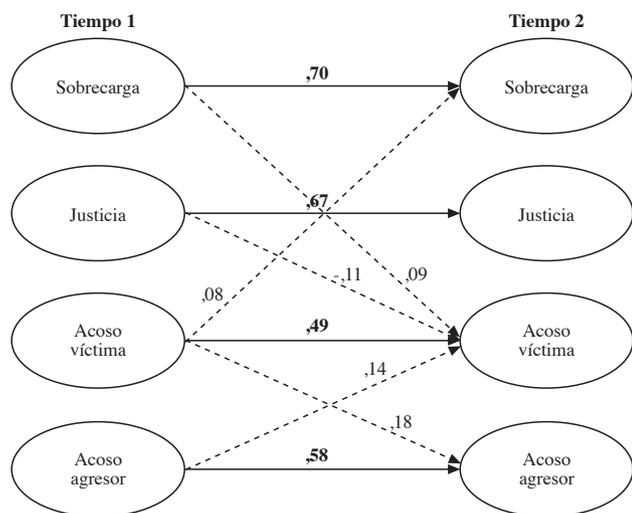


Figura 1. Modelo recíproco ampliado (M5).
Todos los coeficientes superiores a ,10 fueron significativos $p<.01$

laboral estresante donde la probabilidad de aparición de conductas de acoso aumente.

Otro de los resultados del estudio es el efecto inverso entre los factores organizacionales y el acoso. Específicamente, se halló que ser víctima de acoso predecía la sobrecarga laboral posterior. Desde un punto de vista teórico, existen algunos mecanismos propuestos para explicar esta causalidad inversa. Por ejemplo, De Lange et al. (2005), en su mecanismo de percepción pesimista, plantean que los empleados con mayor tensión en el trabajo pueden evaluar su entorno laboral de manera más negativa, y por lo tanto informar de peores condiciones de trabajo. Igualmente, puede que las personas que padecen conductas de acoso no rindan igual, por lo que su carga de trabajo se vea aumentada.

En el presente estudio también se observan efectos recíprocos entre víctima y agresor. Este es el primer estudio donde se encuentran este tipo de efectos en situaciones de acoso psicológico. Estos hallazgos indican que el proceso de acoso es dinámico, donde los distintos elementos se influyen mutuamente. Se han propuesto distintas explicaciones al respecto. En el caso de las víctimas, tal y como plantean Matthesen y Einarsen (2007), suelen acosar a

otros compañeros más débiles. Esto puede deberse al mecanismo de agresión desplazada. Otro mecanismo que puede explicar este patrón agresivo es la socialización. El ambiente de trabajo puede transmitir ciertas actitudes y valores a través de la cultura organizacional, lo que puede facilitar la aparición de conductas de acoso. En las organizaciones donde la cultura organizacional es rígida, el acoso puede llegar a institucionalizarse y convertirse en una práctica habitual mediante los procesos de socialización. Al respecto, Bloisi y Hoel (2008) señalan los restaurantes de alta cocina como claros ejemplos de entornos organizacionales con este tipo de cultura. Estudios previos en otros ámbitos apoyan la existencia de una transmisión mediante la socialización en las conductas de maltrato (Gómez y De Paul, 2003). Desde un punto de vista teórico, la hipótesis revisada de la frustración-agresión de Berkowitz (1989) puede servir de marco para explicar la relación víctima-agresor. En este sentido, la frustración resultante de haber sido víctima de una agresión puede constituir el precursor para cometer agresiones en un futuro. En cuanto a los agresores, es bastante probable que la persona acosada, o el propio grupo, les acosen como un método de restaurar la equidad en el entorno laboral. Carlsmith y Darley (2008) plantean que con las agresiones a un agresor las personas buscan infligir un daño proporcional al ocasionado.

Por otra parte, es necesario señalar algunas de las limitaciones del presente estudio. En primer lugar, se recogió información mediante autoinformes, lo que puede incrementar la posibilidad de la varianza del método común. Sin embargo, nuestro diseño longitudinal reduce claramente dicho problema. Es más, los análisis factoriales confirmatorios señalan que el modelo de un único factor presenta un pobre ajuste a los datos. Respecto a la metodología empleada, puede que la deseabilidad social haya reducido la probabilidad de obtener información de las personas que desarrollan conductas de acoso. Este hecho puede influir en la baja fiabilidad de la medida. En este sentido, Aron y Aron (2003, p. 607) han señalado que valores de alfa de Cronbach por encima de 0,60 son adecuados. En el mismo sentido, Clark y Watson (1995, p. 316) sugieren que la correlación inter-ítem es tan importante como el coeficiente de alfa a la hora de evaluar la consistencia

interna. Estos autores recomiendan que los valores oscilen entre 0,15 y 0,50, como un indicador de buena consistencia de un instrumento. En nuestro estudio, las medias de las correlaciones inter-ítem de la medida de acoso en agresores fue de 0,21 y 0,24 para el tiempo 1 y 2, respectivamente. Por tanto, parece que el bajo valor de alfa no supone una amenaza a la validez de nuestros resultados. En tercer lugar, otra posible limitación es que determinadas variables no evaluadas hayan influido en las relaciones estudiadas. Sin embargo, hemos tratado de descartar esta opción controlando la influencia de las variables sociodemográficas en todos los análisis. Sin embargo, descartar el efecto de otras variables resulta muy complicado, ya que el número es potencialmente infinito (Hellgren y Sverke, 2003). Finalmente, aunque algunos de los efectos encontrados son relativamente pequeños, Zapf et al. (1996) señalan que son habituales en la investigación con diseños longitudinales.

Por último, nuestros resultados plantean una serie de implicaciones que deberían ser tenidas en cuenta. En primer lugar, desde un punto de vista teórico, los efectos recíprocos hallados en este estudio indican la necesidad de ampliar las explicaciones causales tradicionales del acoso hacia enfoques más dinámicos. Tal y como se ha visto en nuestro estudio, hay que tener en cuenta que la dirección de la relación entre los factores organizacionales y ser agresor y víctima de acoso es bidireccional. Estos resultados también nos alejan de algunas aproximaciones que han sugerido un posible perfil de personalidad psicopatológico del acosador. Un ejemplo de estas tipologías son la personalidad maligna o la mediocridad inoperante activa propuestas por Piñuel (2001). Si estos perfiles fueran ciertos, resultaría difícil explicar por qué una persona que ha padecido acoso puede llevarlo a cabo posteriormente contra otros compañeros. En segundo lugar, desde una perspectiva práctica, resulta evidente la necesidad de que las organizaciones traten de prevenir el acoso desde unos procedimientos organizacionales claros y equitativos. Además, según se desprende de nuestros datos, las intervenciones deberían hacer hincapié en la prevención secundaria y terciaria con las personas objeto de acoso. De esta forma, se estará previniendo la aparición futura de víctimas que quieran a agredir a sus agresores.

Referencias

- Aquino, K., y Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology, 89*, 1023-1034.
- Archer, J., Ireland, J.L., y Power, C.L. (2007). Differences between bullies and victims, and men and women on aggression-related variables among prisoners. *British Journal of Social Psychology, 46*, 299-322.
- Aron, A., y Aron, E. (2003). *Statistics for psychology* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Baillien, E., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2011a). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 191-208.
- Baillien, E., Rodríguez-Muñoz, A., Van den Broeck, A., y De Witte, H. (2011b). Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress, 25*, 128-146.
- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Beehr, T.A., Walsh, J.T., y Taber, T.D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology, 61*, 41-47.
- Bentler, P.M., y Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research, 16*, 78-117.
- Berkowitz, L. (1989). The frustration-aggression hypothesis: An examination and reformulation. *Psychological Bulletin, 106*, 59-73.
- Bloisi, W., y Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 649-656.
- Bowling, N.A., y Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective. A theoretical and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 91*, 998-1012.
- Byrne, B.M. (2002). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Carlsmith, K.M., y Darley, J.M. (2008). Psychological aspects of retributive justice. En M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 40, pp. 193-236). San Diego, CA: Elsevier.
- Carretero, N., Gil-Monte, P., y Luciano, J.V. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema, 23*, 617-623.
- Clark, L., y Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*, 309-319.
- De Lange, A.H., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I.L.D., y Bongers, P.M. (2005). Different mechanisms to explain the reversed effects of mental

- health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work and Environment & Health*, 31, 3-14.
- European Agency for Health and Safety at Work (2011). *Workplace violence and harassment: A European picture*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gómez, E., y De Paul, J. (2003). La transmisión intergeneracional del maltrato físico infantil: estudio en dos generaciones. *Psicothema*, 15, 452-457.
- Hauge, L.J., Skogstad, A., y Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23, 349-358.
- Hauge, L., Skogstad, A., y Einarsen, S. (2011). Role stressors and exposure to workplace bullying: Causes or consequences of what and why? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 610-630.
- Hellgren, J., y Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired wellbeing or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.
- Hoel, H., y Salin, D. (2011). Organisational causes of workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (Eds.), *Workplace Bullying: Development in Theory, Research and Practice* (pp. 227-243). London: Taylor & Francis.
- Matthiesen, S.B., y Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735-753.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A.I., y Moreno, Y. (2011). Acoso psicológico en el trabajo y problemas de salud: el papel de la activación fisiológica. *Psicothema*, 23, 227-232.
- Niehoff, B.P., y Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Notelaers, G., y Einarsen, S. (2008). *The construction and validation of the Short - Negative Acts Questionnaire*. Comunicación en el 6th International Conference on Workplace Bullying. 4-6 junio. Montreal, Canadá.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Rayner, C., y Cooper, C.L. (2003). The black hole in "bullying at work research". *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 47-64.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., y Pastor, J.C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23, 225-243.
- Schaubroeck, J., Cotton, J.L., y Jennings, K.R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 35-58.
- Thylefors, I. (1987). *Syndabockar: Om utstötning och mobbning I arbetslivet [Scapegoats: About expulsion and bullying at work]*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Topa, G., Depolo, M., y Morales, J.F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19, 88-94.
- Tucker, L.R., y Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 35, 417-437.
- Zapf, D., Dormann, C., y Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.
- Zapf, D., y Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Development in theory, research and practice* (pp. 177-199). London: Taylor & Francis.