

Estudios sobre la validación de la escala Val.Mob. en el ámbito sanitario

# Condiciones que facilitan el *acoso psicológico* en la organización

En la década de 1990 surgió el término de acoso psicológico o *mobbing* en el trabajo como exposición sistemática a actos negativos (maltrato verbal, comentarios ofensivos, ridiculización, calumnia o exclusión social) por parte de compañeros, supervisores o subordinados como importante factor de riesgo estresante para empleados y organizaciones. Este estudio tiene por objeto ahondar en las propiedades psicométricas de la escala Val.Mob. (Aiello, Deitinger, Nardella y Bonafede, 2008), instrumento para evaluar el acoso psicológico y detectar la presencia de aquellos aspectos organizativos que predicen la aparición de fenómenos que afectan a la salud de los trabajadores, así como para conocer la exposición (presencia o ausencia) a acciones consideradas como *mobbing* en el lugar de trabajo.

Este artículo respalda la idea de que la escala Val.Mob. constituye un instrumento psicométrico fiable capaz de predecir el fenómeno del acoso psicológico en las organizaciones incluso en un ámbito específico como es el estratégico sector sanitario.

Por **CHRISTIAN NARDELLA**<sup>1</sup>.  
christian.nardella@ispesl.it **PATRIZIA  
DEITINGER**<sup>1</sup>. **ANTONIO AIELLO**<sup>2</sup>.

(1) Instituto Superior para la  
Prevención y la Seguridad Ocupacional  
(ISPESL) - Laboratorio de Psicología y  
Sociología Ocupacional (Roma, Italia).

(2) Departamento de Psicología,  
Universidad de Cagliari (Cagliari, Italia).

La calidad del lugar de trabajo se ha convertido en un aspecto cada vez más importante en la vida de las personas, dada su considerable influencia sobre el bienestar y el estado de salud. Las relaciones sociales que se desarrollan en el lugar de trabajo afec-

tan enormemente a la propia imagen y al sentido de identidad y de pertenencia al grupo. Entre los miembros de cualquier grupo u organización pueden surgir sentimientos y emociones de todo tipo (tanto positivas como negativas), dinámicas en las que pueden entrar en



Illustration Stock

juego muy diversos factores interpersonales, como el apoyo social o el ostracismo (Favretto, 2005).

Estos sentimientos (si se mantienen dentro de ciertos límites fisiológicos) forman parte del desarrollo normal de las relaciones sociales, pero cuando se em-

pieza a percibir el entorno como hostil debido a la mala calidad de las relaciones interpersonales, la vida laboral, en opinión de Dollard, Skinner, Tuckey y Bailey (2007), deja de contribuir a la integración social y se convierte en factor de riesgo para el bienestar de los trabajadores.

Estos aspectos psicosociales, que ya pusieron de relieve diversos estudios realizados en la década de 1970 (Levi, 1971), muestran que el aislamiento social o físico, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo pueden generar un estrés capaz de desembocar en trastornos psi-

cofísicos, al igual que otros factores clave como la carga de trabajo o los turnos.

En el trabajo seminal de Cox y Griffiths (1995) se proponía el concepto de «riesgos psicosociales» para englobar aquellos aspectos relacionados con la planificación, la organización y la gestión del trabajo, así como el contexto social y ambiental que puede causar daños psicológicos o físicos.

En su referencia al estudio de relaciones complejas entre trabajadores y organización, Leyman (1996) destacó la presencia de una asociación circular entre el fenómeno del estrés laboral y el *mobbing* o acoso psicológico, atribuyendo a este último un doble papel: consecuencia del estrés organizativo y fuente de estrés individual y social. En la década de 1990 emergió el acoso psicológico en el trabajo, es decir, la exposición sistemática a actos negativos (maltrato verbal, comentarios ofensivos, ridiculización, calumnias o exclusión social) por parte de compañeros, supervisores o subordinados (véase Einarsen, 2000) como un importante factor de riesgo o de estrés para muchos empleados (Einarsen, Raknes y Matthiesen, 1994).

El *mobbing* y el estrés parecen guardar una estrecha relación entre sí, y se determinan e influyen mutuamente (Agervold y Mikkelsen, 2004). Asimismo, otros autores han encontrado una continuidad lógica y temporal en la que otros factores y procesos organizativos, como las situaciones de conflicto, están vinculados al fenómeno del acoso psicológico (Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Vartia, 2001).

Las consecuencias del *mobbing* pueden ser de muy diverso tipo, y no sólo están relacionadas con la víctima, sino con la organización en general. De hecho, ésta a su vez puede verse afectada por el aumento del absentismo y de la rotación del personal, el descenso de la productividad y las jubilaciones prema-

### *En los años 90 emergió el acoso psicológico en el trabajo como un importante factor de riesgo o de estrés para muchos empleados*

turas (Leymann, 1990; Einarsen y Raknes, 1997; Hoel y Salin, 2003).

La cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones Laborales indica que el 5% de los trabajadores europeos ha estado expuesto a *mobbing* o acoso laboral en los doce meses anteriores, mientras que en Italia esta cifra era del 2% (Fundación Europea, 2007).

En esta línea de estudio, algunas investigaciones recientes han destacado una asociación significativa entre el *mobbing* y aspectos tales como enfermedades o lesiones físicas (Bowling y Beehr, 2006), disminución del grado de satisfacción en el trabajo (De Pedro y cols., 2008) y menor compromiso organizativo (Hoel, Einarsen y Cooper, 2003).

Asimismo, diferentes autores han mostrado que algunas de las posibles consecuencias sobre la salud psicofísica que pueden derivarse de las acciones de *mobbing* son descenso de la autoestima, trastornos del sueño, ansiedad, problemas de concentración, fatiga crónica, ira, depresión, síndrome de estrés posttraumático y trastornos psicosomáticos (Giorgi, 2008).

Por último, algunas investigaciones que se han centrado en las víctimas de este acoso muestran que ciertos factores de personalidad influyen en estas acciones que determinan el fenómeno del *mobbing*. Matthiesen y Einarsen (2001) detectaron mediante el inventario de personalidad MMPI-2 un perfil específico para las víctimas de estos acosos: se trata de personas al parecer hipersensibles, recelosas y en su mayor parte de-

presivas, con tendencia a transformar la incomodidad psicológica en una serie de trastornos psicosomáticos.

Sin embargo, estas opiniones no gozan de plena aceptación en la bibliografía sobre el tema. De hecho, Bjorkqvist y cols. (1994) señalaron que las evidencias empíricas obtenidas no eran suficientes para elaborar un perfil típico de la víctima.

En general, dentro de las investigaciones sobre el *mobbing* podemos distinguir tres campos de estudio: el primero hace hincapié en los rasgos individuales y de personalidad del agresor («acosador») y la víctima («acosada») (Randall, 1997; Matthiesen y Einarsen, 2001); en el segundo se analizan las interacciones entre trabajador y organización, así como las influencias que existen entre ellos (O'Leary-Kelly, Griffin y Glew, 1996); por último, el tercer campo, en el que ha profundizado especialmente Leymann (1992), perfila las variables organizativas previas al fenómeno del *mobbing* que se consideran causas primarias y se resta importancia a los factores de personalidad en el acoso laboral.

En este artículo vamos a adoptar esta última línea de trabajo, centrándonos en el análisis organizativo para detectar situaciones potencialmente «en riesgo de *mobbing*» dentro de un sector organizativo específico como es el sanitario. Existen evidencias bien fundamentadas según las cuales este entorno laboral muestra algunas características cruciales relacionadas con la aparición de trastornos relacionados con el estrés laboral (Rees y Cooper, 1992; Bennett y cols., 2001; Escribà-Agüir y Pérez-Hoyos, 2007).

### Objetivo

Como hemos dicho anteriormente, este estudio trata de verificar las propiedades psicométricas de la escala Val.Mob. (Aiello y cols., 2008), instrumento italia-

no creado para evaluar el *mobbing* de detectar la presencia de aspectos organizativos capaces de predecir el fenómeno también en el sector de la sanidad pública, así como, en general, examinar la exposición (presencia o ausencia) a acciones percibidas como acoso laboral en este ámbito.

## Métodos y procedimiento

### Descripción de la escala

La escala Val.Mob. consta de tres secciones:

a) Escala de *mobbing* formada por 48 ítems evaluados mediante una escala de Likert de 7 puntos para estudiar cuatro factores: Relacional, intrusión/interferencia, degradación y compromiso organizativo y clima afectivo/emocional.

b) Escala de síntomas, compuesta por 23 ítems con una escala de Likert de 5 puntos, que hace referencia a las principales categorías de diagnóstico que se utilizan en medicina forense para investigar el fenómeno del *mobbing*.

c) Datos sociodemográficos, que consta de nueve ítems en los que se registran algunos aspectos personales y organizativos (sexo, edad, puesto laboral, etc.).

### Participantes

La encuesta se facilitó a todos los empleados de un hospital italiano (N=1058). El 51% de los cuestionarios se recibieron de vuelta cumplimentados. El porcentaje de cuestionarios que se consideraron válidos para la encuesta fue el 45% del total. Así pues, la cifra final de participantes ascendió a 474 sujetos.

Las edades de los que respondieron oscilaban entre los 20 y los 64 años (media de 45), aunque preveían las franjas de edad entre 41 y 50 años (35,4%) y entre 31 y 40 (26,6%).

Los entrevistados fueron en su mayor parte mujeres (63,9%), y el 32,7% hombres. Esto puede atribuirse a un rasgo típico de las denominadas profesiones asistenciales, en las que suelen prevalecer las mujeres. El nivel académico se hallaba en la media: un 54,2% de la muestra tenía estudios secundarios, mientras que el 32% de los entrevistados poseía formación superior (diplomaturas y licenciaturas universitarias). La profesión más habitual era la de enfermería especializada (48,1%), seguida por gerentes (14,3%), auxiliares (11,6%) y técnicos (6,5%). El número de años de servicio era, por término medio, de 10 (dt = 9). La semana laboral en este sector es de 36 horas. No se obtuvieron datos de trabajadores a tiempo parcial.

## Resultados

Se halló la correlación ítem-total y el  $\alpha$  de Cronbach en cada subescala de la escala de *mobbing* para determinar la consistencia interna.

En la dimensión Relacional (n.º de ítems = 21), el  $\alpha$  de Cronbach fue de 0,94; la correlación media ítem-total fue de 0,64; la intercorrelación media entre ítems fue de 0,44. Ningún ítem mostró una correlación ítem-total inferior a 0,30 (véase la tabla 1).

La dimensión Intrusión/interferencia (n.º de ítems = 10) presentó un  $\alpha$  de Cronbach de 0,87; la correlación media ítem-total fue de 0,61, mientras que la intercorrelación media entre ítems fue de 0,43

**Tabla 1.** Escala Relacional: propiedades psicométricas de los ítems y correlaciones ítem-total.

Ítem	Correlación ajustada ítem-total	$\alpha$ de Cronbach excluido el ítem
m17 Sensación de ser rechazado por gestos o actitudes hostiles	0,777	0,937
m22 Clima hostil a mi alrededor	0,768	0,937
m11 Se buscan pretextos para reprenderme	0,735	0,938
m16 Sensación de que me están boicoteando	0,728	0,938
m40 Sensación de ser un chivo expiatorio	0,726	0,938
m42 Sensación de que los demás me vigilan	0,725	0,938
m12 Relación hostil con mis colegas	0,705	0,938
m33 Sensación de que corren rumores sobre mí	0,702	0,938
m35 Sensación de ser objeto de conductas irrespetuosas	0,691	0,938
m19 Sensación de ser objeto de comentarios humillantes	0,685	0,938
m7 Sensación de que los demás actúan como si yo no existiera	0,677	0,938
m10 Sensación de que los demás hablan a mis espaldas	0,665	0,939
m27 Sensación de ser vigilado por mis colegas	0,650	0,939
m45 Sensación de que nadie me escucha	0,611	0,940
m6 Exclusión de reuniones informales	0,609	0,939
m8 Sensación de que se usa un tono agresivo conmigo	0,580	0,940
m43 Aislamiento en los descansos	0,557	0,940
m18 Recepción de amenazas por escrito	0,554	0,940
m23 Estoy demasiado ansioso por el trabajo que hay que hacer	0,483	0,942
m46r Buena relación con mis colegas (recodificado)	0,476	0,941
m37r Contento con mi relación con los colegas (recodificado)	0,439	0,942

$\alpha$  de Cronbach 0,942. Correlación media ítem-total 0,645. Intercorrelación media entre ítems 0,442.

**Tabla 2.** Escala de Intrusión/interferencia: propiedades psicométricas de los ítems y correlaciones ítem-total.

Ítem	Correlación ajustada ítem-total	$\alpha$ de Cronbach excluido el ítem
m20 Objeto de bromas vulgares con tintes sexuales	0,700	0,853
m5 Siento que soy objeto de acoso sexual	0,694	0,855
m41 He recibido llamadas telefónicas amenazantes	0,679	0,857
m21 Se burlan de mi aspecto	0,652	0,856
m36 Sensación de que hay comentarios sobre mi orientación religiosa	0,631	0,857
m24 Sensación de recibir críticas por mis opiniones políticas	0,623	0,858
m28 Daños a posesiones personales	0,618	0,858
m34 Comentarios ociosos sobre mi vida privada	0,589	0,861
m4 Tengo que aguantar pequeños actos de violencia física	0,478	0,869
m30 Sensación de que se viola mi intimidad	0,452	0,878

$\alpha$  de Cronbach 0,872. Correlación media ítem-total 0,612. Intercorrelación media entre ítems 0,435.

(tabla 2). Ningún ítem mostró una correlación ítem-total inferior a 0,30.

La dimensión Degradación (n.º de ítems = 10) mostró un  $\alpha$  de Cronbach de 0,85, con una correlación media ítem-total de 0,55 y una intercorrelación media entre ítems de 0,36. Ningún ítem mostró una correlación ítem-total inferior a 0,30 (tabla 3).

Por último, en la dimensión Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional (n.º de ítems = 7) el  $\alpha$  de Cronbach fue de 0,79, la correlación media ítem-total de 0,52, y la intercorrelación media entre ítems de 0,35 (tabla 4). En ningún ítem se obtuvo una correlación ítem-total menor de 0,30.

Asimismo, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio en las cuatro dimensiones de la escala Val.Mob. En primer lugar, se efectuó un análisis factorial utilizando el método del eje principal con rotación oblicua. Los resultados

*La cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones Laborales, de 2007, indica que el 5% de los trabajadores europeos ha estado expuesto a 'mobbing' en los últimos doce meses*

de dicho análisis pusieron de relieve dos dimensiones con escasa intercorrelación. A la luz de estos resultados, se repitió el análisis con rotación ortogonal de factores.

Este segundo análisis confirmó la presencia de dos factores que, tomados conjuntamente, explicaban el 57% de la variabilidad inicial. El primer factor estaba formado por las dimensiones Relacional, Degradación e Intrusión/interferencia, mientras que el segundo factor lo componía la de Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional (tabla 5).

**Tabla 3.** Escala de Degradación: propiedades psicométricas de los ítems y correlaciones ítem-total.

Ítem	Correlación ajustada ítem-total	$\alpha$ de Cronbach excluido el ítem
m1 Asignación de tareas que están por debajo de mi competencia	0,565	0,830
m2 Falta de información esencial para realizar mi trabajo	0,510	0,835
m3 Llevarse medios esenciales de trabajo sin avisarme	0,508	0,835
m13 Asignación de tareas que no me corresponden	0,571	0,83
m15 Asignación de tareas por debajo de mi nivel de contratación	0,581	0,829
m25 Me piden que haga tareas sin sentido	0,576	0,829
m32 Me excluyen de las reuniones y de los actos oficiales	0,492	0,837
m38 La dirección ha impedido que progrese en mi carrera	0,475	0,838
m39 Se me asignan tareas no cualificadas	0,686	0,819
m47 Sensación de que la dirección obstaculiza deliberadamente mi carrera	0,485	0,837

$\alpha$  de Cronbach 0,846. Correlación media ítem-total 0,545. Intercorrelación media entre ítems 0,356.

**Tabla 4.** Escala de Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional: propiedades psicométricas de los ítems y correlaciones ítem-total.

Ítem	Correlación ajustada ítem-total	$\alpha$ de Cronbach excluido el ítem
m9 La empresa forma parte de mí (recodificado)	0,578	0,752
m44 El trabajo está por encima de todo (recodificado)	0,574	0,753
m48 Está bien situar el trabajo por delante de mis exigencias (recodificado)	0,54	0,76
m26 El trabajo es una parte esencial de mi vida (recodificado)	0,531	0,761
m31 No hay nada más importante que el deber hacia el trabajo (recodificado)	0,521	0,763
m29 Los valores de la empresa son también mis valores (recodificado)	0,511	0,765
m14 No cambiaría este trabajo por otro (recodificado)	0,389	0,791

$\alpha$  de Cronbach 0,79. Correlación media ítem-total 0,521. Intercorrelación media entre ítems 0,354.

**Tabla 5.** Matriz rotada de cargas factoriales.

	Factor 1	Factor 2
Relaciones	<b>0,952</b>	0,102
Intrusión/interferencia	<b>0,838</b>	0,014
Degradación	<b>0,695</b>	-0,234
Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional	-0,010	<b>0,337</b>

Los resultados del análisis factorial nos permiten considerar que la dimensión compromiso organizativo y clima afectivo/emocional es con toda probabilidad un aspecto escasamente relacionado con la percepción de *mobbing*.

También se estudió la estabilidad de la estructura factorial mediante una validación cruzada. Inicialmente se repitió el análisis factorial para hombres y mujeres por separado. A continuación, la muestra original se dividió aleatoriamente en dos, y, también en este caso, se repitió el análisis factorial por separado en ambas mitades. Para determinar la invarianza de la estructura factorial, se calculó igualmente el índice  $\varphi$  de Tucker.

La tabla 6 muestra las cargas factoriales en hombres y mujeres por separado. En el grupo de hombres, el porcentaje de la varianza que obtuvieron las dos dimensiones estuvo en torno al 62%, mientras que en las mujeres descendió hasta aproximadamente un 52%. El coeficiente  $\varphi$  de Tucker fue de 0,998 para el primer factor y de 0,882 para el segundo.

La tabla 7 ilustra los resultados de las dos mitades de las muestras. Tanto en la primera como en la segunda mitad, el porcentaje de la varianza registrado para la solución factorial estuvo en torno al 57%. El coeficiente  $\varphi$  de Tucker fue de 0,997 para el primer factor y de -0,684 para el segundo. Como muestra la tabla, en la segunda mitad de la muestra la subescala de Degradación mostró también una saturación significativa en el segundo factor.

Según el propio Tucker, los valores de  $\varphi$  inferiores a 0,95 indican que la estructura factorial no es invariante. En con-

*El trabajo ha puesto de manifiesto la fiabilidad de la escala Val.Mob. para predecir el fenómeno del 'mobbing' en el ámbito de la asistencia sanitaria*

secuencia, como muestran los análisis de las dos clasificaciones cruzadas, la segunda dimensión, la relacionada con el compromiso organizativo y el clima afectivo/emocional, no pareció ser invariante entre los grupos. En la solución factorial calculada para la muestra inicial y en los análisis de validación cruzada esta dimensión mostró una saturación algo superior al mínimo necesario de 0,30.

Los resultados de estos análisis confirman la satisfactoria consistencia in-

terna de las subescalas de Val.Mob., especialmente en las dimensiones de Relaciones, Intrusión/interferencia y Degradación. La de Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional presentó un valor  $\alpha$  menor que las otras, pero aceptable en general.

La estructura factorial de la escala Val.Mob. parece constar de dos dimensiones independientes: la primera formada por la subescala de Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional, y la segunda por las otras tres. Así pues, parece que la percepción del fenómeno del *mobbing* se identifica más con esas tres dimensiones que con la de Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional. Los análisis de clasificación cruzada respaldaron la estabilidad del factor formado por las subescalas relaciones, intrusión/interferencia y degradación, mientras que la subescala compromiso organizativo y clima afectivo/emocional parecía resultar algo problemática.

Con respecto a las situaciones de la organización con riesgo de *mobbing*, para interpretar correctamente el perfil de la empresa hay que destacar que este fenómeno puede tener diversos grados de intensidad (baja, bastante baja, bastante alta o alta).

**Tabla 6.** Matriz rotada de cargas factoriales para hombres y mujeres.

	(H = 154)		(M = 303)	
	Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2
Relaciones	0,975	0,117	0,921	0,030
Intrusión/interferencia	0,881	-0,043	0,804	0,077
Degradación	0,769	-0,175	0,621	-0,292
Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional	-0,014	0,335	-0,003	0,279

**Tabla 7.** Matriz rotada de cargas factoriales para las dos mitades de la muestra.

	(1ª mitad = 238)		(2ª mitad = 235)	
	Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2
Relaciones	0,941	0,213	0,946	-0,012
Intrusión/interferencia	0,829	0,114	0,840	0,068
Degradación	0,736	-0,094	0,643	0,337
Compromiso organizativo y clima afectivo/emocional	0,020	0,289	-0,031	-0,378

**Tabla 8.** Puntuaciones en la escala Val.Mob.

Mobbing	Bajo (B)	Bastante bajo (BB)	Bastante alto (BA)	Alto (A)
Relacional	≤ 27	28-71	72-120	≥ 121
Intrusión/Interferencia	≤ 10	11-12	13-26	≥ 27
Degradación	≤ 20	21-42	43-57	≥ 58

*La escala Val.Mob. se ha incluido en el protocolo para la evaluación del 'mobbing' propuesto por la «Red italiana para la prevención de los trastornos psicosociales en el lugar de trabajo»*

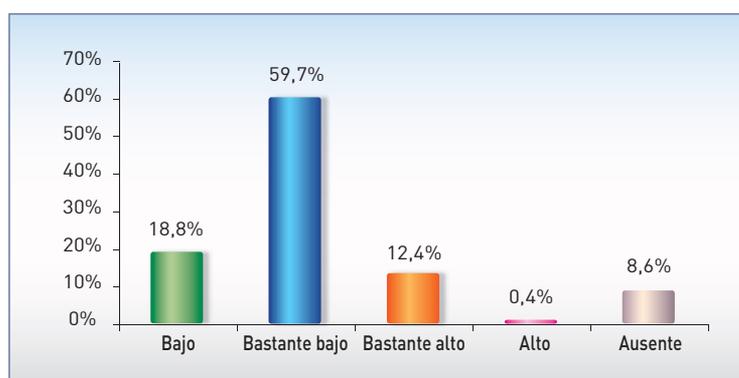
Las puntuaciones se consideran «altas» si se hallan en el cuartil superior de la curva de distribución, «bastante altas» si se encuentran en el tercer cuartil, «bastante bajas» en el segundo y «bajas» en el inferior (véase la tabla 8).

Los resultados confirman que las relaciones interpersonales son positivas (véase la figura 1), aunque el 12,8% de los que respondieron declaraba tener dificultades para relacionarse (el 10% tenía la impresión de que la gente hablaba a sus espaldas, el 11% sentía ansiedad camino del trabajo, un 11,8% sentía que sus compañeros les controlaban y el 11,4% creía que no se les escuchaba).

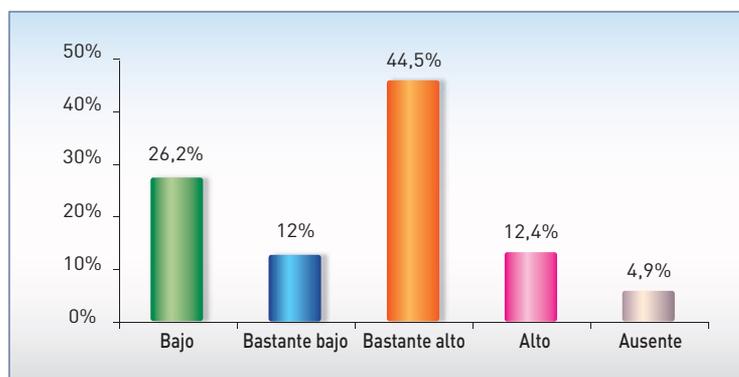
Con respecto a la subescala de intrusión/interferencia (véase la figura 2), el 44,5% de los entrevistados obtuvieron puntuaciones de «bastante alto», mientras que el 12,4% puntuó «alto», especialmente en la sensación de que se violaba su intimidad.

En la subescala de Degradación (véase la figura 3), el 1,5% mostró una puntuación «alta» y el 11,2% «bastante alta», sobre todo, por ejemplo, en el ítem 13 («A menudo tengo que hacer tareas que no me corresponden») (27%); en el ítem 1 («A menudo se me asignan tareas que están por debajo de mi competencia») (13,7%); en el ítem 15 («A menudo tengo que hacer tareas por debajo de mi nivel de contratación») (13,3%); en el ítem 3 («En ocasiones se llevan sin avisar los medios que necesito para hacer mi trabajo») (11,8%); y en el ítem 39 («Me veo obligado/a a realizar tareas de categoría inferior») (8,9%).

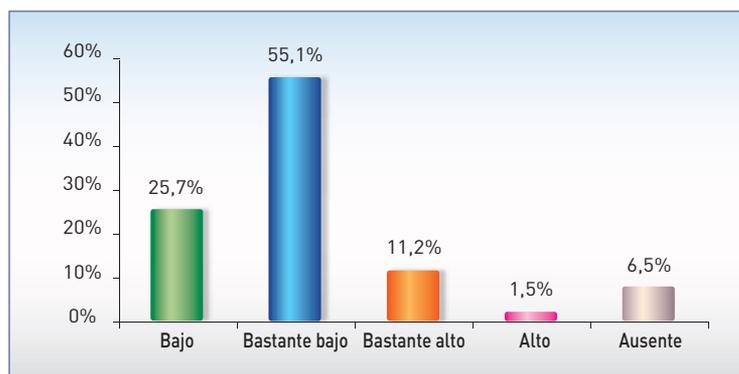
**Figura 1.** Representación gráfica de los «Aspectos relacionales».



**Figura 2.** Representación gráfica de «Intrusión/interferencia».



**Figura 3.** Representación gráfica de «Degradación».



## Conclusiones

Este trabajo ha demostrado que la escala Val.Mob. constituye un instrumento psicométrico fiable para predecir el fenómeno del *mobbing* en las organizaciones y, más específicamente, en un entorno organizativo concreto como es el de la asistencia sanitaria.

Los resultados indican que entre el personal de la empresa existe un amplio grupo con una elevada percepción de intrusión/interferencia (56,9%), mientras que en otro más reducido (12,7%) destaca la falta de reconocimiento y de aprecio por el trabajo realizado. Estas con-

diciones facilitan los procesos de *mobbing* ponen de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los niveles organizativos en este proceso. Otra confirmación adicional de esta relación proviene de la presencia de denuncias oficiales por acoso laboral que presentaron algunos empleados en el periodo siguiente al estudio.

Asimismo, la escala Val.Mob. se ha incluido en el protocolo para la evaluación del fenómeno del *mobbing* propuesto por la «Red Italiana para la prevención de los trastornos psicosociales en el lugar de trabajo», promovida y organizada por el ISPESL con la partici-

pación de centros públicos encuadrados dentro del Servicio Nacional de Salud de Italia. Esta escala se ha traducido y validado también para países de habla hispana, y actualmente se utiliza en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, la cual ha iniciado un «programa de *mobbing*» específico desarrollado por el primer curso de posgrado de Psicología del Trabajo. Actualmente esta escala se halla en fase de validación cruzada para profundizar en sus características psicométricas y proporciona una medida fiable del fenómeno del *mobbing* en el contexto organizativo. ♦

## PARA SABER MÁS

- [1] Favretto, G. Le forme del *mobbing*. Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali (Modalidades de *mobbing*: causas y consecuencias de las dinámicas organizativas disfuncionales). Milán, Raffaello Cortina Editore, 2005.
- [2] Dollard, M; Skinner, N; Tuckey, MR; Bailey, T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 2007, 21(1), 1-29.
- [3] Levi, L. Society, stress and disease. Nueva York, Oxford University Press, (1) (1970), 1971.
- [4] Cox, T; Griffith, A. The assessment of psychosocial hazards at work. In Shabraq, MJ; Winnubst, JAM; Cooper, CL., eds. Handbook of Work and Health Psychology. Chichester, Wiley and sons, 1995.
- [5] Leymann, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2), 165-184.
- [6] Einarsen, S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 2000, 5(4), 379-401.
- [7] Einarsen, S; Raknes, BI; Matthiesen, SB. Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality: An explanatory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1994, 5(2), 185-201.
- [8] Agervold, M; Mikkelsen, EG. Relationship between bullying psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 2004, 18(4), 336-351.
- [9] Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 1990, 5(2), 119-126.
- [10] Einarsen, S; Raknes, BI. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 1997, 12, 247-263
- [11] Hoel, H; Salin, D. Organizational antecedents of workplace bullying in: Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. Londres, Taylor and Francis, 2003.
- [12] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fourth European Survey on working conditions 2000. Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- [13] Bowling, NA; Beehr, TA. Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(5), 998-1012
- [14] De Pedro, MM; Sánchez, MIS; Navarro, MCS; Izquierdo, MG. Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*. 2008, 11(1), 219-227.
- [15] Hoel, H; Einarsen, S; Cooper, CL. Organisational effects of bullying. In Einarsen, S; Hoel, H; Zapf, D; Cooper CL (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Londres, Taylor & Francis (2003).
- [16] Vartia, M. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2001, 21, 63-69.
- [17] Zapf, D; Knorz, C; Kulla, M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5, 215-237.
- [18] Giorgi, G. Il Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) in Italia. *Prevenzione Oggi*, 2009, 4(4), 71 - 84.
- [19] Matthiesen, SB; Einarsen, S. MM-PI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2001, 10, 467-484.
- [20] Bjorkqvist, K; Osterman, K; Hjelt-Back, M. Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 1994, 20, 173-184.
- [21] Randal, P. Adult bullying: Perpetrators and victims. Londres, Routledge, 1997.
- [22] O'Leary-Kelly, AM; Griffin, RW; Glew, DJ. Organization motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 1996, 21(1), 225-253.
- [23] Leymann, H. *Leymann inventory of psychological terror*. Violen: Karlskrona, 1992
- [24] Rees, D; Cooper CL. Occupational stress in health service workers in the UK. *Stress Medicine*, 1992, 8(2), 79-90.
- [25] Escribá-Agüir, V; Pérez-Hoyos S. Psychological well-being and psychosocial work environment characteristics among emergency medical and nursing staff. *Stress and Health*, 2007, 23(3), 153-160.
- [26] Bennett, P; Lowe, R; Matthews, V; Dourali, M; Tattersall, A. Stress in nurses: coping, managerial support and work demand. *Stress and Health*, 2001, 17(1), 55-63.
- [27] Aiello, A; Deitingner, P; Nardella, C; Bonafede, M. Uno strumento valutativo del rischio mobbing nei contesti organizzativi: La scala «Val.Mob.». (Un instrumento para evaluar el riesgo de *mobbing* en entornos organizativos: la escala «Val.Mob.»). *Prevenzione Oggi (Prevention Today)*, 2008, 4(3), 9-26.