

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO, *BURNOUT* Y PSICOPATOLOGÍA. UN ESTUDIO PILOTO CON EL BSI Y EL MBI

D. González Trijueque y S. Delgado Marina

David González Trijueque es psicólogo forense del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sabino Delgado Marina dirige los servicios psicológicos de la Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral.

Introducción

Actualmente el acoso laboral es considerado como uno de los principales riesgos psicosociales a los que puede enfrentarse un trabajador durante

su vida laboral (Moreno-Jiménez y Rodríguez-Muñoz, 2006; Pérez-Bilbao, Nogareda, Martín-Daza y Sancho, 2001). El acoso psicológico en el lugar de trabajo, fenómeno también conocido con el anglicismo *mobbing*, ha sido descrito como una forma de violencia psicológica extrema que tiene lugar en el ámbito laboral y es susceptible de ser manifiesta a través de muy diversas conductas cometidas sobre una persona de forma sistemática (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) (Martín-Daza, Pérez-Bilbao y López, 1998).

No fue hasta los años ochenta cuando comenzó a desarrollarse el estudio del acoso laboral, siendo escaso hasta entonces, comenzando a desarrollarse diversos estudios en los países del norte de Europa (p. ej. Suecia, Noruega) (Einarsen, 2000). Los datos alcanzados han resultado muy heterogéneos hasta la fecha debido a las dificultades en la definición conceptual del constructo *mobbing*, los diferentes instrumentos de medida utilizados (p. ej., LIPT, NAQ, WHS) y el diverso origen sectorial de las muestras de estudio entre otros aspectos (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003; González-Trijueque y Graña, 2007; Leymann, 1996).

Pese a ser evidente que el estudio del *mobbing* necesita de un mayor desarrollo (Einarsen, 2000; Moreno-Jiménez et al., 2006), las investigaciones desarrolladas se han centrado en intentar conocer la etiología

del acoso psicológico laboral y han procurado precisar las distintas variables que intervienen en su dinámica, centrándose los principales estudios en tres líneas de investigación: 1) las características del acosador y la víctima; 2) las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones de trabajo; y 3) los riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral. No obstante, pese a la existencia de estas líneas de investigación existe un consenso generalizado a la hora de considerar el *mobbing* como un fenómeno de origen claramente multicausal (Einarsen y Hauge, 2006; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante, 2005; Zapf, Knorz y Kulla, 1996; Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia, 2003).

Por otra parte, otras líneas de investigación se han centrado en las consecuencias derivadas de las conductas de acoso laboral en distintos niveles (p. ej., organizacional, individual), considerándose que el *mobbing* es un problema sociolaboral susceptible de ocasionar diversas consecuencias negativas tanto para el trabajador afectado como para su esfera sociofamiliar y la propia organización de trabajo (Einarsen y Mikkelsen, 2003; Einarsen y Hauge, 2006; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann, 1996; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b). De hecho, las víctimas de acoso laboral sufren habitualmente diversas reacciones emocionales como temor, desesperanza, ansiedad, depresión y quejas psicósomáticas (Leymann, 1990); así por ejemplo, en un estudio realizado con víctimas, O'Moore, Seigne, McGuire y Smith (1998) hallaron que todas ellas presentaban problemas de irritabilidad, ansiedad, sentimientos de depresión y un estado de hipervigilancia y desconfianza, siendo también muy habituales los problemas de autoestima y un amplio rango de somatizaciones. En la misma línea, Einarsen, Matthiesen y Skogstad (1998), a través de una muestra representativa de enfermeras que se percibían acosadas en su lugar de trabajo, encontraron elevados indicadores de *burnout*, insatisfacción laboral y bajos niveles de bienestar psicológico.

Asimismo, muchos trabajadores acosados en su lugar de trabajo presentan sintomatología de carácter postraumático, como es la reexperimentación de la situación de acoso, sintomatología ansioso-depresiva, somatizaciones, irritabilidad, apatía, déficit de atención, falta de autoestima, fobia social, problemas de sueño, pesadillas y desconfianza hacia el entorno, indicadores todos ellos que sugieren una sintomatología propia del trastorno por estrés postraumático (TEPT) (Einarsen y Raknes, 1997; Leymann, 1990, 1996; Nield, 1996; Vartia, 1996). Esta sintomatología compatible con la existencia de un TEPT ha sido detectada en víctimas de acoso laboral en estudios realizados en Alemania (Zapf et al., 1996), Austria (Niedl, 1996), Irlanda (O'Moore et al., 1998) y Suecia (Leymann y Gustafsson, 1996). No obstante, se debe señalar que para poder diagnosticar un TEPT la persona debe haber sido expuesta a un

acontecimiento de tal magnitud que su integridad física o la de otros se haya visto amenazada (APA, 2000), situación que no se produce habitualmente en los supuestos de *mobbing*, donde es la violencia psicológica la más utilizada, por ello, hay autores que consideran que se deben considerar otras etiquetas diagnósticas (Mikkelsen y Einarsen, 2002).

En nuestro país, respecto al estudio de la psicopatología desarrollada por las víctimas de acoso laboral los datos alcanzados son similares a los obtenidos en los estudios internacionales (Borrás, 2002; Piñuel, 2001, 2004); así por ejemplo, González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2006) indican que el acoso psicológico en el contexto laboral es causa de una severa psicopatología de instauración progresiva y que tiende a evolucionar hasta cronificarse, siendo el paranoidismo muy evidente y la sintomatología depresiva y somatizaciones muy habituales, detectándose una evidente correlación entre el acoso percibido y la sintomatología posteriormente desarrollada. Por otra parte, y en relación al *burnout*, las víctimas de *mobbing* presentan alteraciones significativas en dos de las tres escalas del *burnout* (cansancio emocional y despersonalización), de hecho, un 4.6% de los trabajadores presentan conjuntamente una situación de *mobbing* y *burnout* (Piñuel, 2001, 2004).

En este estudio nos planteamos como objetivo principal el comprobar si a partir de las muestras seleccionadas se evidencia una mayor intensidad sintomatológica en las distintas variables consideradas de interés (psicopatológicas y *burnout*) entre los trabajadores acosados en su lugar de trabajo y la población activa general.

Método

Participantes

La muestra de este estudio está compuesta por 100 sujetos (50 víctimas de *mobbing* y 50 personas de la población activa general), siendo todos ellos debidamente informados del objetivo del estudio desarrollado. El grupo clínico estaba compuesto por trabajadores que acudieron en busca de asesoramiento profesional y/o psicoterapia a la *Plataforma de la Comunidad de Madrid contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral* (PRIDICAM), siendo los criterios de admisión al estudio los siguientes: 1) cumplir los criterios técnicos de duración y frecuencia del acoso laboral establecidos por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* a través de la Nota Técnica Preventiva 476 (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1998) con arreglo a una entrevista estructurada; y 2) responder de forma positiva el ítem nº 44 de la *Escala Cisneros* (Fidalgo y Piñuel, 2004) (*En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido usted víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?*).

Por otra parte, el grupo control estaba compuesto por 50 sujetos seleccionados entre la población activa normal que no estaban ni habían estado en los últimos dos años en tratamiento psiquiátrico o psicológico, tratándose de personas sin patología mental conocida, apareadas en edad, sexo y clase social con las del grupo anterior, reclutadas entre el personal administrativo de una organización consultora.

Los sujetos de ambos grupos tenían una edad media de 37,26 años (D.T.=11,05), hombres y mujeres repartidos al 50% en ambos grupos y que se autopercebían en su totalidad dentro de una clase social media.

Instrumentos

Todos los participantes respondieron a un formulario de recogida de datos sociodemográficos y sociolaborales elaborado *ad hoc* (que incluía la escala cisneros), al BSI (Derogatis y Melisaratos, 1983) y al MBI (Maslach y Jackson, 1986).

El BSI (*Brief Symptom Inventory*) de Derogatis y Melisaratos (1983) es un instrumento de *screening* psicopatológico que el sujeto valora en una escala tipo *Likert* mediante la que expresa en qué intensidad se ha sentido molesto o afectado por la descripción de cada ítem durante las últimas semanas. Se trata de un cuestionario compuesto por diversas subescalas: 1) somatización, 2) obsesivo-compulsivo, 3) sensibilidad interpersonal, 4) depresión, 5) ansiedad, 6) hostilidad, 7) fobias, 8) paranoideísmo, y 9) psicoticismo). En su adaptación española, el BSI ha demostrado estar formado por una única dimensión que evalúa el malestar general o distrés, gozando de una excelente fiabilidad (Aragón, Bragado y Carrasco, 2000).

El MBI (*Maslach Burnout Inventory*) de Maslach y Jackson (1986) ha sido utilizado para evaluar la intensidad del nivel de estrés asistencial en el lugar de trabajo (síndrome de *burnout*), ya que permite el análisis de tres subescalas propias de dicho síndrome a través del cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Se trata de un instrumento de medida ampliamente utilizado para la evaluación del síndrome del quemado y que goza de buenas propiedades psicométricas (Maslach y Jackson, 1986, 1997; Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

Procedimiento

Una vez seleccionados los sujetos de la muestra de estudio según los criterios expuestos, la evaluación de las víctimas de *mobbing* se ha desarrollado a través de una única sesión anterior a iniciar cualquier intervención profesional, valorándose los datos relacionados con las conductas de acoso percibidas, así como con las características psicopatológicas e indicadores de *burnout* valorados a través de los instrumentos descritos. La evaluación de los sujetos normativos se llevó a

cabo, tras una estratificación previa en edad, sexo y clase social, en otra sesión diferente.

Resultados

Para la realización de este estudio se han realizado diversas pruebas *t de Student* para muestras independientes con el fin de comprobar la aparición de diferencias en las medias en relación con las variables continuas consideradas, las cuales han sido las nueve dimensiones valoradas por el BSI y la puntuación total del mismo, así como las tres subescalas del MBI y su puntuación total correspondiente.

Las puntuaciones medias obtenidas en las nueve escalas sintomáticas han resultado significativamente superiores en la muestra de trabajadores acosados que en el grupo control; sin embargo, no se han hallado diferencias significativas respecto a los niveles de *burnout* (Tabla 1).

Tabla 1 Comparación de las variables estudiadas entre trabajadores acosados y población activa general					
	Trabajadores acosados (n=50)		Población activa (n=50)		t
	X	DT	X	DT	
BSI					
Somatizaciones	5,86	5,79	2,28	3,75	3,66*
Obsesivo-Compulsivo	9,04	6,95	5,30	4,99	3,08*
Relaciones interpersonales	5,00	4,28	2,68	2,66	3,25*
Depresión	7,24	5,99	3,38	4,19	3,73*
Ansiedad	7,20	5,27	3,46	3,32	4,24*
Hostilidad	5,46	4,81	2,86	3,10	3,21*
Fobias	3,02	3,22	1,08	2,06	3,57**
Paranoidismo	8,30	5,01	3,60	3,60	5,37*
Psicoticismo	3,50	3,54	1,66	2,32	3,07*
MBI					
Cansancio emocional	26,34	11,64	21,34	11,62	2,14
Despersonalización	8,22	5,89	6,92	6,28	1,06
Falta de realización personal	17,28	9,69	16,22	10,29	0,53

* $p < 0.01$; ** $p < 0.001$

Estos resultados señalan que aunque los trabajadores acosados en su lugar de trabajo presentan niveles más elevados de *burnout* que la

población activa normal, éstos no resultan significativos desde el punto de vista estadístico (51,84 vs. 44,48, $t=1,81$, n.s.). Asimismo, analizando cada subescala del *burnout* de forma independiente llegamos a la misma conclusión, ya que las diferencias halladas no son significativas en términos estadísticos, es decir, los trabajadores acosados no han mostrado ni mayores niveles de cansancio emocional (p. ej., sentimientos propios de una persona exhausta por su propio trabajo), ni de despersonalización (p. ej., respuesta impersonal y fría hacia los demás), ni de falta de realización personal (p. ej., sentimientos de incompetencia y fracaso en el trabajo).

Sin embargo, sí se han alcanzado diferencias significativas en relación a las variables clínicas consideradas (valoradas a partir del BSI), hallándose que los trabajadores acosados muestran mayores indicadores psicopatológicos durante las últimas dos semanas que los trabajadores no acosados. Podemos señalar que, a partir de los resultados obtenidos, los trabajadores acosados perciben mayores molestias físicas o disfunciones corporales (somatizaciones; 5,86 vs. 2,28, $t=3,66$, $p<0,01$) y manifiestan mayor ansiedad (7,20 vs. 3,46, $t=4,24$, $p<0,01$) y sintomatología depresiva (7,24 vs. 3,38, $t=3,73$, $p<0,01$) que la población activa general. También se ha detectado en los trabajadores acosados una mayor presencia de pensamientos, acciones e impulsos experimentados por el sujeto como egosdistónicos propios de la sintomatología obsesivo-compulsiva (9,04 vs. 5,30, $t=3,08$, $p<0,01$) y mayor dificultad para el establecimiento de unas relaciones interpersonales normalizadas, evidenciándose expectativas negativas hacia dichas interacciones (5 vs. 2,68, $t=3,25$, $p<0,01$). Además, los resultados alcanzados indican que los trabajadores acosados presentan mayor irritabilidad, rabia y resentimientos (hostilidad; 5,46 vs. 2,86, $t=3,21$, $p<0,01$), mayor cantidad de conductas evitativas (ansiedad fóbica; 3,02 vs. 1,08, $t=3,57$, $p<0,001$), suspicacia y desconfianza hacia el entorno (paranoidismo; 8,30 vs. 3,60, $t=5,37$, $p<0,01$) y tendencia al aislamiento y la retirada social (psicotimismo; 3,5 vs. 1,66, $t=3,07$, $p<0,01$). Por todo ello, resulta lógico y esperable que la puntuación de malestar global, obtenida a través de la puntuación total del BSI, evidencie un grado mayor de distrés entre los trabajadores acosados respecto a la población activa general (58,74 vs. 28,36, $t=4,27$, $p<0,01$).

Discusión

Partiendo de los resultados obtenidos y reconociendo las limitaciones del presente estudio, motivadas principalmente por la muestra del mismo y sus características inherentes, se han analizado las diferencias en los niveles de psicopatología y *burnout* entre trabajadores acosados en su lugar de trabajo y trabajadores pertenecientes a la población activa general de nuestro país.

Las víctimas de *mobbing* han presentado mayores indicadores clínicos en todas las dimensiones sintomatológicas valoradas (somatizaciones, obsesivo-compulsivo, sensitivismo interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, fobias, paranoidismo y psicoticismo), situación lógica si atendemos a las negativas consecuencias para la salud y el bienestar psicológico que supone el estar sometido a este tipo de conductas (Einarsen y Mikkelsen, 2003; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006; Leymann y Gustafsson, 1996; Matthiesen y Einarsen, 2001, 2004; Mikkelsen y Einarsen, 2001, 2002a, 2002b; Piñuel, 2001). Debemos señalar que la sintomatología ansioso-depresiva y las somatizaciones halladas resultan habituales en este tipo de víctimas, pero tampoco han de extrañar las elevaciones en los demás indicadores, ya que resulta lógico apreciar hostilidad (sobre todo hacia el acosador), conductas evitativas (hacia todo aquello relacionado con la situación de acoso), rumiaciones y pensamientos intrusivos a nivel cognitivo (relacionados con la problemática laboral y en cómo afrontarla) e incluso el aislamiento social (muchas veces promovido por el propio acosador), con el consiguiente resentimiento de las relaciones interpersonales de la víctima. También se han apreciado unos mayores niveles de paranoidismo en los trabajadores acosados respecto a la población activa general, aspecto que no ha de resultar extraño, ya que, las reacciones de hipervigilancia resultan muy habituales en cualquier persona sometida a una situación de acoso (Einarsen y Mikkelsen, 2003; Piñuel, 2001; González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2006), por lo que se antoja fundamental realizar un correcto diagnóstico diferencial entre una reacción de hipervigilancia de carácter adaptativo ante una situación percibida como amenazante y un cuadro de contenido deliroide o delirante.

Como puede apreciarse en este estudio, el espectro sintomatológico presente en los trabajadores acosados resulta amplio y variado, aspecto coincidente con los resultados de otras investigaciones de referencia (Mikkelsen y Einarsen, 2002a; Zapf et al., 1996). De hecho, la alteración del equilibrio emocional y físico que sufren las víctimas de acoso laboral produce tal desestabilización personal que conduce al trabajador a enfermar frecuentemente, con una profusión de bajas laborales que serán usadas por el acosador como argumentos para incrementar el deterioro de la mala imagen de la víctima y así desacreditarla en mayor medida (Piñuel, 2001). Por ello, resulta habitual que el desenlace de dichas situaciones no sea otro que el que la víctima termine por abandonar de forma voluntaria (si no puede resistir más) o de manera forzosa (mediante un despido laboral) la organización de trabajo a la que ha pertenecido, siendo otra alternativa frecuente que el trabajador acosado solicite el traslado a otras dependencias (en caso de ser factible dicha situación) (Leymann, 1996; Pérez-Bilbao et al., 2001; Piñuel, 2001).

Por otra parte, y en relación al síndrome del quemado (*burnout*) debemos señalar que éste supone otro importante riesgo psicosocial (co-

mo lo es el *mobbing*) al que están sometidos numerosos trabajadores; y aunque *mobbing* y *burnout* son dos realidades distintas claramente diferenciadas respecto a su etiología (por lo menos a nivel teórico), diversos estudios han encontrado relación entre ambos fenómenos (Einarsen et al., 1998; Piñuel, 2001, 2004). Por ello, el hecho de que en este estudio las diferencias halladas al respecto no hayan sido significativas nos hace considerar necesario un más exhaustivo estudio y una mayor profundidad en su análisis, ya que no ha de extrañar que los indicadores del *burnout* aparezcan igualmente en los trabajadores acosados, ya que estas personas, a menudo, terminan amargadas, desmotivadas y sin expectativas ni ganas de trabajar (Einarsen et al., 1998; Leymann, 1996; Pérez-Bilbao et al., 2001).

Por último y a modo de resumen, cabe señalar que los resultados obtenidos en cuanto a las características psicopatológicas obtenidas entre los trabajadores acosados tienen un claro valor heurístico para el desarrollo de intervenciones más eficaces con la población activa acosada, pudiendo resultar dichos resultados de interés y utilidad en la identificación, la prevención y, sobre todo, en el progreso en las intervenciones terapéuticas para el tratamiento de la sintomatología propia de las víctimas del acoso psicológico en el trabajo.

Referencias

- American Psychiatric Association.(2000): *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, text revision* (4th ed.). Washington DC: APA.
- Aragón,N.-Bragado,M.C.-Carrasco,I.(2000): Fiabilidad y estructura factorial del Inventario Breve de Síntomas (BSI) en adultos. *Psicología Conductual*, 8(1), 42-55.
- Borrás,L.(2002): El *mobbing* o acoso moral en el trabajo. *Revista de Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 2(2), 113-120.
- Derogatis,L.R.-Melisaratos,N.(1983): The Brief Symptom Inventory: an introductory report. *Psychological Medicine*, 13, 595-605.
- Einarsen,S.(2000): Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379-401.
- Einarsen,S.-Hauge,L.J.(2006): Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-274.
- Einarsen,S.-Hoel,H.-Zapf,D.-Cooper,C.L.(2003): The concept of bullying at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen,S.-Matthiesen,S.B.-Skogstad,A.(1998): Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 263-268.
- Einarsen,S.-Mikkelsen,E.G.(2003): Individual effects of exposure to 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 practice*. London: Taylor and Francis.

- Einarsen, S.-Raknes, B.I.(1997): Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Fidalgo, A.M.-Piñuel, I.(2004): La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- González de Rivera, J.L.-Rodríguez-Abuín, M.(2006): Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412.
- González-Trijueque, D.-Graña, J.L.(2007): El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 63-76.
- Leymann, H.(1990): Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H.(1996): The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H.-Gustafsson, A.(1996): Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Martín-Daza, F.-Pérez-Bilbao, J.-López, A.(1998): *Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Maslach, C.-Jackson, S.E.(1986): *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C.-Jackson, S.E.(1997): *MBI. Inventario de Burnout de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones.
- Matthiesen, S.B.-Einarsen, S.(2001): MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Matthiesen, S.B.-Einarsen, S.(2004): Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 335-356.
- Mikkelsen, E.G.-Einarsen, S.(2001): Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E.G.-Einarsen, S.(2002a): Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Mikkelsen, E.G.-Einarsen, S.(2002b): Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Moreno-Jiménez, B.-Rodríguez-Muñoz, A.(2006): Introducción del número monográfico sobre acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva general. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 245-249.
- Moreno-Jiménez, B.-Rodríguez-Muñoz, A.-Garrosa, E.-Morante, M.E.(2005): Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Niedl, K.(1996): Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- O'Moore, M.-Seigne, M.-McGuire, L.-Smith, M.(1998): Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), 569-574.

- Pérez-Bilbao, J.-Nogareda, C.-Martín-Daza, F.-Sancho, T. (2001): *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Piñuel, I. (2001): *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2004): *Libro Blanco. Resultados del Barómetro Cisneros V sobre violencia en el entorno laboral de las administraciones públicas*. Alcalá de Henares: Gestha.
- Schaufeli, W.B.-Leiter, M.P.-Maslach, C.-Jackson, S.E. (1996): MBI General survey. En C. Maslach, S. E. Jackson y M. P. Leiter (Eds.), *Manual burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Vartia, M. (1996): The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Zapf, D.-Einarsen, S.-Hoel, H.-Vartia, M. (2003): Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Zapf, D.-Knorz, C.-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.