

Construction and Validation of an Instrument to Assess the Process of Mobbing

IDIER A. TORRES GUERRA
Master of Occupational Health



UNIVERSITY OF ANTIOQUIA
National School of Public Health
Specific Sciences Department

BACKGROUND

- Mobbing is a widespread phenomenon in the working population, with a great impact on the health and productivity of enterprises. *
In general, instrumental solutions do not account for mobbing process, in terms of identifying aspects of organizational context, the victims and perpetrators. It is unclear whether the available questionnaires collected valid information on Mobbing behavior in our sociocultural environment. **

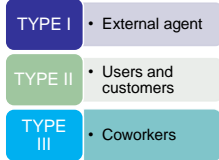
*European Foundation For the improvement of living and working conditions. Fourth European Survey on Working Conditions. 2005.

**Ministerio de la Protección Social, Universidad de Antioquia. Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia, 2004.

*Encuesta Nacional de Condiciones de Salud en el Trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2007)

**Zapf D. Mobbing-ene extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 1996; 40: 12-21.

VIOLENCE AT WORK
Classification adopted by ILO Univ California 1998



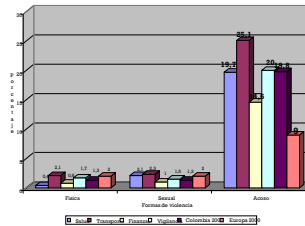
VIOLENCE AT WORK
Colombia Law 1010/2008 and Resolution No. 2646/2010

Public Risk

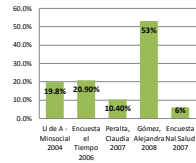
Workplace Bullying



Prevalence of the form of workplace violence in Colombia 2004 ** - 2007

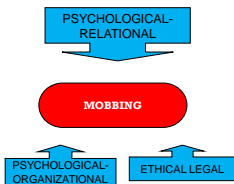


Differences in measures of Colombia



**Formas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo, Colombia 2004. Ministerio de la Protección Social-S. de A.

APPROACHES OF MOBBING:



To devise an action such as bullying (or mobbing) this should occur regularly for a prolonged period of time at least six months. Is a gradual process during which one (s) of person (s) becomes the target of negative behaviors repeatedly and continuously, by another (s). **

**Einarsen S, Haugli L. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2006; 22(3):251-273.

To date, there has been no international definition adopted by consensus of harassment in the workplace *

* Zapf D, Einarsen S. Bullying in the workplace: recent trends in research and practice. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2001; 10(4): 369-373.

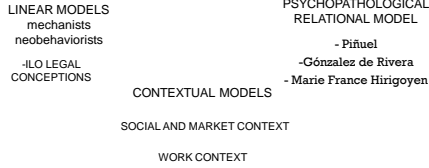
QUANTITATIVE CLASSIFICATION OF INSTRUMENTS FOR ASSESSING MOBBING

- Instruments that assess Mobbing behaviors, grouped into different dimensions or factors:
The LIPT-60, Cisneros, NAQ, IVAP, Mobb90, Scale of Psychological Harassment at Work (EAPET), guide or list of behaviors WHO, Work Harassment Scale.

Instruments that evaluates an other variables, Adema s Mobbing behaviors: Questionnaire for Monitoring of Occupational Violence, CAP, Workplace Violence Survey Questionnaire.

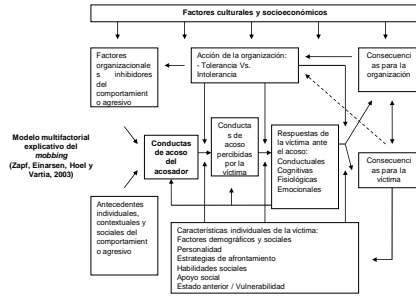
- Instruments that assess effects that are part of mobbing:
Sexual Harassment, SCL-90, GHQ28, SPTD, MMPI.

Mobbing Explanatory Models



The development of models of workplace harassment facilitate the analysis of the factors present in the different moments of its development, which would help the implementation of intervention strategies and appropriate prevention at every stage of the process *.

*Zapf D, Einarsen S. Bullying in the workplace: recent trends in research and practice. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2001; 10(4): 369-373.



It has been established that any of these three dimensions explain by itself the whole process of bullying *

*Einarsen S, Haugli L. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2006; 22(3):251-273.

MOBBING AS PROCESS

Assess bullying as a process means adopting a theoretical explanatory multilevel approach (relational, psychosocial and organizational) *

To avoid limited approaches, based on ratio of number of behaviors, personality traits of aggressor and victim, in order to gather information and data to allow, in other studies to test theoretical models from which it derives the assessment instrument

*Saam N. Interventions in workplace bullying: A multilevel approach. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010; 19(1): 51-75.

**Toga G, Marco Depolo M, Morales J. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Psicothema. 2007; 19(1): 88-94.

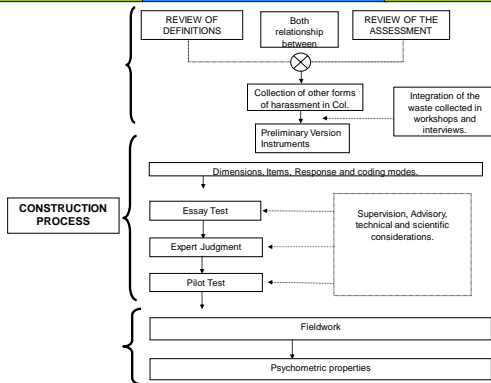
***Hirigoyen M. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós; 2001.

AIM

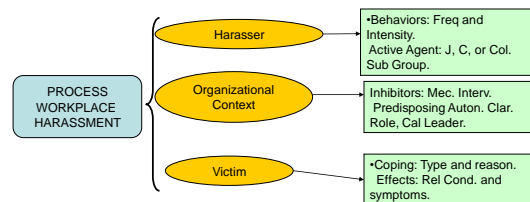
- To develop a tool for identifying the bullying process.

Methodology.

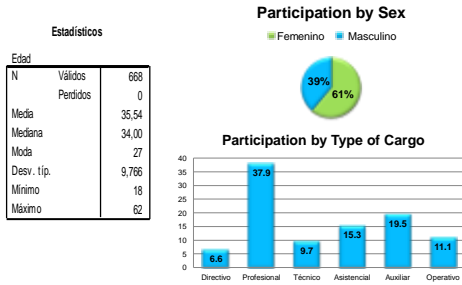
- Type of study: Exploratory design and validation of an instrument. Population: 731-668 (13.36). 9 Cities. 11 economic sectors. Inclusion Criteria: Be a worker in the formal economy. Having a year or more experience in the business. Adequate level of literacy. Exclusion Criteria: People with visual, hearing, cognitive.



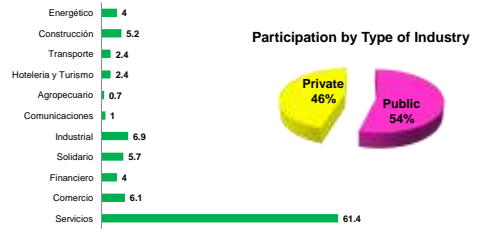
PROCESS VARIABLES MOBBING, Torres Idier 2010



DEMOGRAPHY



Participation by Economic Sector



CONTENT VALIDITY RESULTS FOR JUDGMENT OF EXPERTS

QUESTIONNAIRE TO ASSESS THE WORKPLACE HARASSMENT PROCESS			
Dimensions	No. Items in Expert Judgment	No. Items eliminated	No. Items for Field Work
Social Isolation	14	4	10
Obstruction Labor	22	4	18
Disqualification Personal and Professional	17	6	11
Intimidation and Physical Violence	7	0	7
Sexual harassment	9	5	4
TOTAL	69	20	50

Results of reliability analysis N=668		
Escala y Subescala	Alfa de Cronbach	No. Items
Escala general de acoso laboral	0,95	42*
Sub escala de aislamiento social	0,84	10
Sub escala de descalificación personal y laboral	0,85	10
Sub escala de entorpecimiento laboral	0,87	15**
Sub escala de intimidación laboral	0,72	5
Sub escala de Predisponentes Organizacionales	0,93	9
Sub escala de efectos en la salud	0,86	10***

* Se eliminaron 8 Items con cargas por debajo de 0,40.
 ** Se eliminaron 2 Items con cargas por debajo de 0,40.
 ***Se eliminó 1 item con carga por debajo de 0,40.

CONSTRUCT VALIDITY RESULTS FOR FACTOR ANALYSIS *

ESCALA	FACTOR	VARIANZA	NOMBRE FACTOR	ITEMS	No. ITEMS
ACOSO LABORAL	1	14,91%	Obstaculización de la Actividad Laboral	2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 20, 22, 29	12
	2	9,749%	Intimidación y Agresividad	1, 10, 12, 16, 35, 36, 41	7
	3	9,492%	Manipulación del Contenido y Org. Del Trabajo.	15, 17, 18, 32, 33, 34	6
	4	9,144%	Aislamiento Social y Psicológico.	30, 42, 43, 44, 45, 50	6
	5	8,806%	Presión Psicológico y Riesgo para la Salud	24, 25, 28, 47, 48, 49	6
TOTAL		52,17%			37

*KMO sig. Comp. Ppales, Rotación Varimax.

CONSTRUCT VALIDITY RESULTS FOR FACTOR ANALYSIS

ESCALA	FACTOR	VARIANZA	NOMBRE FACTOR	ITEMS	No. ITEMS
PREDISPOSIENTES ORGANIZACIONALES	1	40,74%	Calidad del Liderazgo	63, 64, 65, 66, 67	5
	2	33,71%	Claridad y Autonomía	59, 60, 61, 62.	4
	TOTAL	74,75%			
EFECTOS EN LA SALUD	1	33,23%	Desgaste Emocional y Físico	68, 69, 71, 76, 77, 78	5
	2	24,60%	Síntomas Cognitivos	72, 73, 74, 75.	4
	TOTAL	57,83%			

Matriz de componentes Rotados(a). Conductas de Acoso Laboral. Factor 1: Obstaculización de la Actividad Laboral	Componente				
	1	2	3	4	5
7.Me dificultan o niegan oportunidades de capacitación y entrenamiento relacionados con mi cargo.	0,67				
6.Me ignoran y excluyen de reuniones y actividades relacionadas con el trabajo.	0,66				
3.Mis opiniones y comentarios son ignorados.	0,63				
5.Me obstaculizan las posibilidades de ascenso y promoción.	0,62				
13.Mis capacidades y habilidades son menospreciadas.	0,6				
29.Insinúan o informan que mi dedicación al trabajo no es la adecuada.	0,6				
9.Manipulan información y elementos de trabajo que me inducen a errores y equívocos.	0,57				
22.Ocultan o minimizan mis logros y resultados.	0,55				
2.Recibo críticas injustificadas y desvalorizantes de mi trabajo.	0,54				
8.Me asignan tareas o responsabilidades ridiculizantes.	0,49				
39.Exageran, tergiversan y hacen públicos mis errores, por pequeños que sean.	0,48				0,43
14.Me quitan o limitan recursos para realizar mi trabajo.	0,48				
20.Eliminan o callan mensajes e información dirigidos a mí.	0,44				

Matriz de componentes Rotados (a). Conductas de Acoso Laboral. Factor 2: Intimidación y expresiones de agresividad	Componente				
	1	2	3	4	5
10.Envían comunicados o correos electrónicos con calumnias y descalificaciones hacia mí.		0,71			
16.Me humillan y descalifican públicamente.		0,63			
41.Recibo escritos o correos amenazantes o intimidatorios.		0,62			
36.Me gritan y ofenden con palabras insultantes.		0,54			
12.Prohíben a otros comunicarse conmigo.		0,46			
1.Soy objeto de burlas y críticas por mis opiniones políticas, religiosas, lugar de procedencia o preferencias sexuales.		0,42			
35.Me niegan injustificadamente permisos y licencias a los que tengo derecho.		0,41			

Matriz de componentes Rotados (a). Conductas de Acoso Laboral. Factor 3: Manipulación del contenido y organización del Trabajo.	Componente				
	1	2	3	4	5
34.Me piden realizar muchas tareas y responsabilidades al mismo tiempo.			0,75		
18.Me asignan cargas de trabajo con poco tiempo para realizarlo.			0,7		
15.Me obligan a realizar trabajo en mi horario de descanso.			0,69		
17.Me dan órdenes y tareas contradictorias.	0,49		0,52		
33.Me responsabilizan con tareas superiores a mis capacidades.			0,51		
32.No responden mis llamadas o correos electrónicos.			0,42		

Matriz de componentes Rotados (a). Conductas de Acoso Laboral. Factor 4: Aislamiento Social y Psicológico	Componente				
	1	2	3	4	5
44.Me ocultan información necesaria para ejecutar mi labor.				0,72	
43.Me responsabilizan con tareas inferiores a mis capacidades.				0,67	
42.Mis solicitudes de ser atendido son ignoradas.				0,67	
45.Me limitan o impiden que hable y comunique lo que tengo que decir.				0,61	
50.Actúan frente a mí como si yo no existiera.				0,52	
40.Elaboran informes descalificantes sobre mí, sin la oportunidad de discutirlos.		0,45		0,47	

Matriz de componentes Rotados (a). Conductas de Acoso Laboral. Factor 5: Presión Psicológica y riesgo para la salud	Componente				
	1	2	3	4	5
49.Evitan o limitan que reciba llamadas telefónicas relacionadas con mi trabajo.					0,74
48.Me amenazan con despedirme o insinúan que debo renunciar a mi trabajo.					0,68
47.Me asignan un lugar de trabajo sin posibilidades de contacto o comunicación con los demás.					0,68
25.Me obligan a realizar tareas riesgosas sin suficiente protección o entrenamiento.			0,47		0,51
28.Me amenazan con posibles consecuencias negativas para mi familia y/o pareja.					0,48
24.Me presionan y amenazan con denuncias disciplinarias.	0,41				0,46

Matriz de componentes Rotados (a). Predisponentes organizacionales.	Componente	
	1	2
66.La comunicación entre jefes y empleados sobre el trabajo es constante.	,826	,298
65.Los jefes se ocupan de intervenir los conflictos que se presentan en el trabajo.	,792	,322
63.Los jefes se aseguran de que los empleados tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional.	,781	,259
64.Los jefes facilitan que cada uno de los empleados planifiquen el trabajo.	,754	,379
67.Los jefes tienen un trato cordial y respetuoso con sus colaboradores.	,740	,399
59.Puedo decidir cómo y cuando hacer mi trabajo.	,510	,497
61.Sé exactamente qué tareas son de mi responsabilidad.	,303	,895
62.Sé claramente qué se espera de mi trabajo.	,331	,875
60.Los objetivos de mi trabajo son claros.	,410	,810

Factor 1: Calidad del Liderazgo
Factor 2: Claridad de Rol y Autonomía.

Matriz de componentes Rotados (a). Efectos en la salud.	Componente	
	1	2
77. Aunque mi trabajo es el mismo me siento agotada/o, cansada/o.	.770	.287
68. Me siento desanimada/o y triste para trabajar.	.753	.129
76. Tengo más dolores de cabeza y/o tensión muscular.	.714	.339
78. En relación con mi trabajo me siento inquieta/o y nerviosa/o.	.668	.393
69. Tengo que esforzarme más para hacer las cosas de mi trabajo.	.659	.158
71. En mi trabajo he estado más irritable.	.642	.292
73. Tengo dificultades para recordar información o cosas en el trabajo.	.094	.867
72. Tengo problemas para concentrarme en mis responsabilidades.	.288	.793
74. Me cuesta más tomar decisiones en mi trabajo.	.397	.599
75. Me es más difícil dormir en la noche.	.331	.492

Factor 1: Desgaste Emocional y Físico

Factor 2: Síntomas Cognitivos.

MAIN FEATURES OF THE INSTRUMENT

- Part of a theoretical model which confluence of three major dimensions: harasser, victim and organizational context.
- Value origin of occurrence of each behavior and the set of them.
- Considerations explicit intention and power (formal) are not included in the definition of harassment behind the instrument.
- The assessment of the likelihood of injury to health is not necessarily based on whether or not the victim of bullying, but consider the results of the other two dimensions in conjunction with it.

MAIN FEATURES OF THE INSTRUMENT

Aspects on the reaction of the victim and coping as determinants of the course and evolution of the process of workplace bullying. It establishes a set of symptoms that are indicative of perceived morbidity.

It can be used in epidemiological studies in occupational settings type and the general population. Combined with other techniques, can be used to support qualification processes of exposure and source of mental or physical conditions in the health system, occupational hazards and the judiciary.

Conclusions

The characteristics of structure and content of the instrument and the psychometric properties found underlying the use of it as an appropriate tool to evaluate the different components of the process of workplace bullying.

The instrument identifies **different aspects of the process**, not just part of it, which helps to prioritize and focus efforts to prevent the occurrence or termination if already in progress. Thus, intervention may be more comprehensive and at different levels of care, primary, secondary and tertiary levels as suggested recently.

The results of this study show interesting data on the type of strategies used and their origin, which can be seen differences from other studies conducted in different countries.

Ficha Técnica

- Nombre: BAPSIT© Batería de Acoso Psicológico en el Trabajo
- Autor: Idier Albeiro Torres Guerra
- Administración: Individual y/o Colectiva
- Aplicación: Adultos, en el entorno laboral formal.
- Duración: 15 minutos aproximadamente.
- Información que brinda: Indicador de Frecuencia e Intensidad Global de Mobbing, así como por Dimensión y conductas. Origen de la conducta. Presencia y uso de medios de intervención institucional. Identificación de la presencia de variables organizaciones asociadas. Formas y estilos de reacción del evaluado. Efectos en la salud del evaluado.

Construction and Validation of an Instrument to Assess the Process of Mobbing

IDIER A. TORRES GUERRA
Master of Occupational Health



UNIVERSITY OF ANTIOQUIA
National School of Public Health
Specific Sciences Department