



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
ISSN: 1576-5962
revistas_copm@cop.es
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

Escartín, Jordi; Sora, Beatriz; Rodríguez-Muñoz, Alfredo; Rodríguez-Carballeira, Álvaro
Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo
Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 28, núm. 3, 2012, pp. 157-170
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231325228003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators

Assessing Negative Acts Performed by Bullies at Work: Spanish Validation and Adaptation of the NAQ-Perpetrators Questionnaire

Jordi Escartín

Universidad de Barcelona

Alfredo Rodríguez-Muñoz

Universidad Complutense de Madrid

Beatriz Sora

Universitat Oberta de Catalunya

Álvaro Rodríguez-Carballeira

Universidad de Barcelona

Resumen. La mayoría de estudios sobre mobbing o acoso laboral se han centrado en las víctimas y en sus percepciones. Tan solo unos pocos estudios han tratado de evaluar a los acosadores directamente. Sin embargo lo han hecho sin un instrumento de medida convenientemente validado. Este artículo presenta la adaptación y validación de una escala de conductas negativas realizadas (NAQ-P), basada en la Escala de Conductas Negativas-Revisada para víctimas (Moreno-Jiménez et al., 2007). Con una muestra de 521 empleados de un total de 20 organizaciones de diferentes sectores de actividad ubicadas en España, se recogieron datos acerca de las conductas negativas realizadas y recibidas, así como de otras variables como el liderazgo transformacional, el género o el estatus ocupacional. Los resultados mostraron que un modelo de dos factores (acoso personal -3 ítems- y acoso relacionado con el trabajo -4 ítems-) se ajustaba mejor a los datos que los otros modelos considerados. Además, los resultados mostraron que el instrumento tenía una buena consistencia interna y una adecuada validez de constructo y discriminante.

Palabras clave: mobbing, acoso laboral, acosadores, víctimas, validación de escala.

Abstract. Most studies on workplace bullying have been focused on victims and their perceptions. Recently, a few number of studies have directly evaluated perpetrators, unfortunately, without a validated questionnaire. Based on the NAQ-RE (Moreno-Jiménez et al., 2007), this article reports a study on a Spanish adaptation and validation of a negative acts questionnaire focused on perpetrators (NAQ-P). Using a sample of 521 employees from 20 organizations of different sectors across Spain, data about victimization, perpetration, and transformational leadership, gender and occupational status were collected. The results showed that a model of two factors (person-related -3 items-, and work-related -4 items- workplace bullying perpetration) showed the best fit in comparison to the other tested models. Moreover, the results showed the questionnaire has good internal consistency and construct and discriminant validity.

Keywords: workplace bullying, perpetrators, victims, scale validation.

El mobbing o acoso laboral ha sido definido como un tipo de agresión repetida y prolongada en el lugar de trabajo (p. ej., una vez a la semana y durante 6 meses), en el que se ha enfatizado tanto el proceso de victimización de ciertos trabajadores, como las conductas negativas realizadas por sus acosadores (Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2011). Este fenómeno es considerado uno de los mayores estresores sociales y afecta tanto a las víctimas, como a los testigos, a los acosadores y a las organizaciones donde el acoso tiene

Los dos primeros autores han contribuido de igual modo en el manuscrito. Este estudio ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y Fondos FEDER (PSI2010-16098).

La correspondencia sobre este artículo se enviará a Jordi Escartín, Departament Psicología Social, Facultat de Psicologia, Universitat de Barcelona, Passeig Vall Hebrón, 171, 08035 Barcelona. E-mail: jordi-escartin@ub.edu

lugar (Hauge, Skogstad y Einarsen, 2010; Hoel, Sheehan, Cooper y Einarsen, 2011; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011). En Europa, la incidencia de acoso laboral oscila entre el 4% y el 10%, y en España, esas tasas pueden llegar a alcanzar el 15% (Escarín, Rodríguez-Carballeira y Zapf, 2012). La gravedad de sus consecuencias ha llevado a diferentes grupos de interés (p. ej., sindicatos, organizaciones, gobiernos, académicos y profesionales) a expresar reiteradamente la urgencia y necesidad de desarrollar intervenciones eficaces para su prevención y erradicación (Leiter, Spence-Laschinger, Day y Gilin-Oore, 2011; Vartia y Leka, 2011).

La problemática del acoso ha generado un gran número de investigaciones en las últimas décadas (Hershcovis y Barling, 2010; Nielsen, Matthiesen y Einarsen, 2010), centrándose su estudio en la preva-

lencia del fenómeno, sus antecedentes y consecuencias (Einarsen y Hauge, 2006; Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel y Vartia, 2011). La mayoría de estos estudios, provenientes principalmente de Europa, se han centrado en los procesos de victimización padecidos por los trabajadores afectados. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones realizadas hasta la fecha han tendido a centrarse en la percepción de las víctimas, obviando la perspectiva de otras partes, como por ejemplo, los acosadores (Coyne, Chong, Seigne y Randall, 2003; Escartín, Rodríguez-Carballeira, Zapf, Porrúa y Martín-Peña, 2009; Parzefall y Salin, 2010).

Por su parte, otros estudios provenientes esencialmente de países de habla inglesa (p. ej., Inglaterra o Estados Unidos) se han centrado en los acosadores y en las acciones negativas realizadas (Keashly y Jagatic, 2011). Sin embargo, también estos estudios han sido realizados con información proporcionada principalmente por las víctimas (Aquino y Thau, 2009; Zapf y Einarsen, 2011). Rayner y Cooper (2003) han definido este hecho como un “agujero negro” en la investigación sobre acoso laboral.

Por ello, numerosos autores resaltan la necesidad de más investigación centrada en y desde los acosadores (Baillien, Rodríguez-Muñoz, Van den Broeck, y De Witte, 2011; Hauge, Skogstad y Einarsen, 2009; Jenkins, Zapf, Winefield y Sarris, 2012; Matthiesen y Einarsen, 2007). El propósito de este estudio es abordar este vacío existente en la literatura científica y en la práctica profesional recabando información de las personas que llevan a cabo conductas negativas en el trabajo (Baillien, Rodríguez-Muñoz, et al., 2011). Específicamente, este trabajo pretende adaptar y validar una escala de conductas negativas realizadas con una muestra de organizaciones españolas de distintos sectores de actividad que sirva para mejorar el estudio e intervención del acoso desde la perspectiva de los acosadores, que como se ha señalado, ha sido tradicionalmente obviada (Jenkins et al., 2012).

El acoso laboral desde la perspectiva del acosador

Diversas investigaciones han advertido de los problemas derivados de la deseabilidad social (Nielsen, Notelaers y Einarsen, 2011), bajo la premisa de que los participantes no reconocerían o aceptarían el hecho de haber realizado ningún acto negativo, lo cual atenuaría las correlaciones entre el acoso y las demás variables (Spector y Fox, 2005). Reconociendo esta posible limitación, pero al mismo tiempo intentando avanzar en el conocimiento científico sobre los acosadores, un conjunto de estudios recientes ha abordado empíricamente las conductas negativas realizadas por los acosadores, desde el punto de vista de éstos (Baillien, De Cuyper y De Witte, 2011; Baillien, Rodríguez-Muñoz et al., 2011; Ceja, Escartín y Ro-

dríguez-Carballeira, 2012; Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jiménez, Baillien, Sanz-Vergel y Moreno, 2012). Estos estudios han mostrado una relación entre las conductas negativas y diversas características laborales y organizacionales, así como también entre las conductas negativas y la salud y el bienestar. Tales resultados muestran el restringido efecto de la deseabilidad social (Hauge et al., 2009; Parkins, Fishbein y Ritchev, 2006).

Sin embargo, tales resultados se deben considerar con precaución, dado que las escalas utilizadas para medir las conductas negativas parecen adolecer de distintos problemas psicométricos. En la investigación, principalmente se ha utilizado una escala de medida de actos negativos diseñada para las víctimas, concretamente, el Negative Acts Questionnaire (Einarsen, Hoel y Notelaers, 2009; Einarsen y Raknes, 1997), adaptándola a los acosadores, redactando sus ítems desde una forma pasiva a una forma activa (“he recibido” versus “he realizado”). Los datos ofrecidos acerca del funcionamiento de los ítems que componen esta escala no han sido del todo satisfactorios, presentando bajos índices de fiabilidad. Resulta obvio que uno de los mayores problemas que puede limitar la reciente línea de investigación sobre el acoso desde la perspectiva de los acosadores es la ausencia de un cuestionario validado (Schwab, 1980). Tal y como han destacado Nielsen et al., (2011) se requieren métodos validos y fiables para la evaluación de las conductas negativas si lo que se quiere es desarrollar e implementar estrategias de prevención útiles y exitosas.

Escala de Conductas Negativas (NAQ)

La Escala de Conductas Negativas (NAQ; Einarsen y Raknes, 1997) ha sido la más utilizada y validada internacionalmente en los últimos años, y ha sido diseñada con el objetivo de medir el acoso desde la perspectiva de las víctimas. La NAQ constaba inicialmente de 29 ítems, aunque posteriormente se desarrollaron diversas versiones de la misma: NAQ-RE compuesta de 22 ítems (Einarsen et al., 2009) y S-NAQ compuesta de 9 ítems (Notelaers y Einarsen, 2008). La escala NAQ-RE fue validada en España por Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Martínez y Gálvez (2007). Esta escala fue reducida, quedando constituida por un total de 14 ítems. Los ítems que componen la NAQ-RE están codificados en una escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta (1: nunca, 2: de vez en cuando, 3: mensualmente, 4: semanalmente y 5: diariamente). En esta validación al español se halló una estructura bifactorial: Acoso relacionado con la persona (p. ej., “Se han extendido chismes y rumores sobre mí”) y acoso relacionado con el trabajo (p. ej., “Me han recordado constantemente cualquier error o fallo que he cometido”). No obstante, distintos estu-

dios han mostrado diferencias respecto a su dimensiónalidad, evidenciando la posibilidad de una estructura monofactorial (Einarsen y Hoel, 2001; Einarsen, et al., 2009; Simons, Stark y DeMarco, 2011).

Varios estudios han adaptado la S-NAQ para medir las conductas negativas desde la perspectiva de los acosadores. Sin embargo, la escala ha mostrado casi invariablemente una fiabilidad por debajo de lo aceptable (Nunnally y Bernstein, 1994), con un alfa de Cronbach de .66 en los estudios de Baillien, De Cuyper et al., (2011) y Baillien, Rodríguez-Muñoz et al., (2011), y de .64 en la investigación De Cuyper, Baillien y De Witte, (2009). Además, en ninguno de estos estudios se ofrece información sobre su validez o su estructura factorial.

Teniendo en cuenta la carencia de instrumentos validados que midan las conductas negativas realizadas por acosadores, el presente estudio pretende, a partir de la mencionada NAQ-RE para víctimas (Moreno-Jiménez et al., 2007), adaptar y validar la Escala de Conductas Negativas-Acosadores en el trabajo (NAQ-Perpetrators). Por ello, el presente trabajo tiene como metas examinar las propiedades psicométricas de esta escala, seleccionando aquellos ítems más apropiados para la perspectiva de los acosadores (objetivo 1), su estructura factorial (objetivo 2), su consistencia interna (objetivo 3), y su validez de constructo y discriminante (objetivo 4). Para este último objetivo, y siguiendo investigaciones previas (Cemaloglu, 2011; Zapf et al., 2011), se utilizaron las variables liderazgo transformacional, género y estatus ocupacional y conductas negativas recibidas.

Método

Participantes

Un total de 521 empleados de veinte organizaciones presentes en Cataluña (España), correspondientes a los principales sectores económicos (4 organizaciones de Comercio, 4 de Educación, 6 de Industria, 2 de Salud y 4 de Servicios) participaron en el estudio. El 41,7% de empleados fueron hombres (217 participantes), mientras que el 58,3% mujeres (304 participantes). La edad media de ambos grupos fue de 35 años ($DT = 10$); estando el rango de edad comprendido entre los 18 y los 64 años. El 38% eran solteros (197), el 52% estaban casados o viviendo en pareja (270) y el 10% informaron de otras situaciones (54). Con respecto a su nivel socioeconómico, el 31% señalaron un nivel bajo (162), el 57% indicaron un nivel medio (296) y el 12% un nivel alto. La media de antigüedad en la organización era de 7 años, siendo el mínimo 1 año y el máximo 36. El 17% ocupaban un puesto que requería la supervisión de otros trabajadores (87), en comparación al 83% que no desempeñaban un rol de supervisor (434).

Instrumentos

Todas las medidas fueron de tipo auto-informe y fueron administradas en español. Escalas de rango de cinco puntos fueron utilizadas para medir las variables principales del estudio: conductas negativas realizadas, conductas negativas recibidas y liderazgo transformacional. Todos los análisis fueron realizados con las tres variables continuas.

Conductas Negativas Realizadas. Las conductas negativas realizadas fueron evaluadas con los 14 ítems de la versión española del NAQ-RE (Moreno-Jiménez et al., 2007), que consta de dos factores: Acoso relacionado con el trabajo y acoso personal. Debido a que en el presente trabajo se pretendían medir las conductas negativas realizadas, los enunciados de los 14 ítems fueron adaptados de su forma pasiva original, a una forma activa para poder así evaluar las conductas realizadas. Un ejemplo sería “he ocultado información que afecta al rendimiento de los demás”. Al igual que en la escala de víctimas, a los participantes se les pidió que indicaran con qué frecuencia habían realizado durante los últimos seis meses cada una de las 14 conductas presentadas. Para responder utilizaron una escala Likert con 5 alternativas de respuesta (0 = nunca, 4 = diariamente). Este rango (0-4) utilizado en estudios previos (Ceja et al., 2012), fue modificado de la escala de víctimas original (1-5) para facilitar su mejor comprensión y para hacerlo más coherente con el resto de escalas del cuestionario.

Además de preguntas referentes a datos sociodemográficos, para la validación de la NAQ-P también incluyó una serie de medidas adicionales que se detallan a continuación.

Conductas Negativas Recibidas. Las conductas negativas recibidas fueron evaluadas con los 14 ítems originales de la versión española del Negative Acts Questionnaire (NAQ-RE) validada por Moreno-Jiménez et al., (2007). En esta escala, los empleados debían informar hasta qué grado habían sufrido acoso en los últimos seis meses. El rango de respuesta varía de 0 (nunca) a 4 (diariamente).

Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional fue evaluado con 6 ítems de la subescala de liderazgo transformacional del Multifactor Leadership Questionnaire de Avolio, Bass y Jung (1999). Un ejemplo de un ítem es “mi jefe o superior inmediato construye una visión motivante del futuro”. El formato de respuesta de la escala era tipo Likert de 5 puntos (0 = nunca al 4 = siempre).

Género y Estatus Ocupacional. Las variables de género y estatus ocupacional fueron medidas con un único ítem. Más específicamente, género fue considerada como una variable dicotómica (1 = hombre y 0 = mujer). Estatus ocupacional fue medido con el siguiente ítem: “¿Supervisa otros empleados?”, con dos opciones de respuesta (1 = no y 0 = sí).

Procedimiento

Los participantes fueron reclutados a partir de los contactos de los investigadores, método usado en investigaciones previas (p. ej., Escartín, Zapf, Arrieta, y Rodríguez-Carballeira, 2011). La recogida de información tuvo lugar en el período comprendido entre los meses de febrero y julio de 2011 a través de cuestionarios en papel. Los participantes respondieron a las preguntas durante su jornada laboral en sus puestos de trabajo gracias al acceso brindado por las organizaciones. El cuestionario fue diseñado para permitir a los trabajadores responder en unos 10 minutos aproximadamente. La participación de todos los trabajadores fue completamente voluntaria y anónima. Siguiendo las recomendaciones internacionales en la validación de tests (APA, AERA y NCME, 1999), para la validación del NAQ-P se emplearon tres criterios diferentes: Dimensionalidad, consistencia interna y relación con otras variables de estudio.

Análisis de datos

En primer lugar, se realizaron una serie de análisis preliminares, tales como análisis descriptivos y de frecuencias. Posteriormente, se estudiaron las propiedades psicométricas y dimensionales de la escala de conductas negativas realizadas. Para ello, se examinaron dos modelos en la muestra descrita anteriormente a través de varios análisis factoriales confirmatorios. Ambos modelos estaban compuestos por 14 ítems de acuerdo con la NAQ-RE para víctimas. Sin embargo, el primer modelo (Modelo A) representó un factor general de acoso, sin especificar un factor subyacente, y el segundo modelo (Modelo B) representó los dos factores de la NAQ-RE para víctimas (acoso relacionando con el trabajo y acoso personal).

Estos análisis fueron llevados a cabo con programa estadístico LISREL, versión 8.80 (Jöreskog, Sörbom, y du Toit, 2007). Para evaluar el ajuste total del modelo teórico y los datos empíricos se utilizaron los siguientes criterios (Schermelleh-Engel, Moosbrugger y Müller, 2003): χ^2 statistic, goodness of fit index (GFI), non-normed fit index (NNFI), comparative fit index (CFI), root mean square error of approximation (RMSEA) y standarized root mean square residual (SRMR). Estos índices son de los más frecuentemente utilizados y además no suelen estar afectados por el tamaño de la muestra (a excepción del χ^2 statistic) (García-Cueto, Gallo y Miranda, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003). Se consideró como indicador de buen ajuste (Kaplan, 2000), que el estadístico de χ^2 no fuera significativo y que los índices GFI, NFI, NNFI y CFI tuvieran valores superiores a .90. Para los índices RMSEA y SRMR, según Browne y Cudeck (1992), valores inferiores a .05 indican un buen ajuste. Además, la unidad de medida de la NAQ-P fue escogida fijando un indicador de cada dimensión a 1 (Brown, 2006).

También se examinó la consistencia interna de la NAQ-P mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Sin embargo, el alfa de Cronbach no debe ser interpretado únicamente por su valor, sino que el número de ítems que compone la escala debe ser también considerado para tener una apropiada interpretación de la consistencia interna de una escala (Cortina, 1993). Por consiguiente, las correlaciones entre ítems e de los ítems con la escala global fueron calculadas. 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.

Por último, se examinó la validez de constructo y la validez discriminante. Con respecto a la validez de constructo, esta hace referencia al grado en que un instrumento cumple con las hipótesis que cabría esperar para dicho instrumento de medida, por ejemplo, en nuestro caso, las conductas negativas de un acosador. Por ello, la validez de constructo de nuestra escala fue examinada a través de correlaciones entre las distintas dimensiones de la escala y otros constructos con los que debería relacionarse teóricamente (p. ej., género, estatus ocupacional y liderazgo transformacional). El género es una de las variables sociodemográficas más relevantes en el estudio del acoso laboral (Escarín, Salin y Rodríguez-Carballeira, 2011; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Salin y Morante, 2008). La mayoría de investigaciones han encontrado que los hombres suelen estar sobre-representados como agresores (Zapf et al., 2011; Zapf y Einarsen, 2011), por lo que se espera que la NAQ-P esté más asociada con los empleados varones. Asimismo, la investigación también muestra que los trabajadores que ocupan puestos de dirección o supervisión de otros empleados tienden a ejercer más a menudo comportamientos de acoso laboral que otro tipo de trabajadores (Rayner, 1997). En esta línea, el liderazgo es también uno de los procesos grupales más influyentes en el acoso (Baillien, Neyens, De Witte y De Cuyper, 2009; Hauge, Skogstad y Einarsen, 2007; Salin, 2008; Salin y Hoel, 2011), puesto que si es percibido positivamente (p. ej., liderazgo transformacional), puede minimizar la existencia de acoso (Stouten, Baillien, Van den Broeck, Camps, De Witte y Euwema, 2010), mientras que si es percibido de manera negativa, puede facilitarlo o fomentarlo (Hoel, Glasø, Hetland, Cooper y Einarsen, 2010). Por ello, se asume que el liderazgo transformacional está asociado negativamente con las conductas negativas de los acosadores, de forma que en un liderazgo transformacional baja el nivel de las conductas negativas de los acosadores.

En relación con la validez discriminante de la escala, ésta hace referencia al grado por el cual la operativización de un constructo se diferencia de otros teóricamente relacionados. A este respecto y en consonancia

con diferentes estudios que han mostrado una considerable relación entre víctimas y acosadores (De Cuyper et al., 2009; Hauge et al., 2009), el hecho de haber sido víctima de acoso es uno de los predictores más importantes, por encima de los factores situacionales, a la hora de convertirse en agresor. La validez discriminante se estudió a través de las correlaciones entre la NAQ-P y la NAQ-RE, la primera escala hace referencia al acoso laboral que los individuos ejercen en su lugar de trabajo, mientras que la segunda refleja el acoso que sufren los individuos en su entorno laboral.

Resultados

Análisis preliminares

Aunque todos los análisis fueron realizados con las variables continuas (conductas negativas recibidas, conductas negativas realizadas), se calculó la frecuencia de acosadores, víctimas y “víctimas/acosadores” a la vez (conformando este tercer grupo un doble perfil simultáneo). Siguiendo investigaciones previas (Leymann, 1990, 1996; Zapf et al., 2011) se clasificó a los sujetos como víctimas cuando informaron haber sufrido un acto negativo a la semana o al menos cuatro actos negativos al mes (ej., Escartín, Ullrich, Zapf, Schlüter, y van Dick, 2012). De modo parecido, se clasificó a los sujetos como acosadores cuando informaron haber realizado un acto negativo a la semana o al menos cuatro actos negativos al mes. El porcentaje de víctimas en la presente muestra fue del 13%, mientras que el de acosadores fue del 10%. Finalmente, se calculó también aquellos casos en los que los trabajadores habían respondido conjuntamente al hecho de haber recibido y realizado conductas negativas una vez a la semana o al menos cuatro veces al mes. El porcentaje de víctimas/acosadores fue del 6%.

Propiedades psicométricas y dimensionalidad de la Escala de Conductas Negativas en el trabajo realizadas por acosadores (NAQ-Perpetrators)

Varios análisis factoriales confirmatorios fueron llevados a cabo para examinar cuál se ajustaba mejor a

los datos. Estos análisis se realizaron con el objetivo de comparar dos modelos: el modelo A que presentaba la solución de un único factor y el modelo B que mostraba una bidimensionalidad de la escala. Los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio, resumidos en la Tabla 1, muestran, en líneas generales, que ninguno de los dos modelos se ajustó a los datos. El índice de ajuste² no señaló un buen ajuste entre la matriz de covarianzas observada y los modelos hipotetizados. El índice RMSEA obtuvo en ambos modelos un valor superior a .1, lo que evidencia un mal ajuste también (Browne y Cudek, 1993). Además, los valores de los índices CFI, GFI, AGFI, NFI y NNFI no superaron el valor de .90, indicando un inadecuado ajuste. Por último, el índice SRMR fue el único que presentó un buen ajuste, obteniendo un valor menor a .05 (Jöreskog y Sörbom, 1993).

Teniendo en cuenta estos resultados, concluimos que ninguno de los modelos anteriormente propuestos presentaba un buen ajuste para la NAQ-P. De ahí que el siguiente paso fuera reconsiderar nuestros modelos y rehacer los análisis factoriales confirmatorios considerando los resultados obtenidos. Como punto de partida adoptamos la escala completa (14 ítems) y examinamos sus cargas en los factores con el objetivo de explorar una solución factorial más satisfactoria (ver Tabla 2). Las cargas factoriales pueden interpretarse como coeficientes de estimación de los efectos directos de los factores en sus indicadores (Kline, 2005). De acuerdo con Norman y Streiner (1994), las cargas factoriales deben exceder un valor mínimo para formar un constructo. Esta carga factorial se calcula a partir de la siguiente fórmula para muestras mayores de 100 participantes: $5.152/(SQRT(N-2))$. El valor resultante de la muestra efectiva (sin datos perdidos; N = 521) fue de .23. Las cargas factoriales de los ítems superaban este criterio, variando sus valores entre .30 y .46. Por consiguiente, adoptamos un valor de corte más restrictivo, situándose alrededor de .40 (ver Ford, MacCallum y Tait, 1986; Comrey y Lee, 1992; Heinberg, Thompson, y Stormer, 1995). Usando este criterio, mantuvimos como ítems de la escala para acosadores los ítems 1, 3, 11 y 13 para la dimensión de acoso relacionado con el trabajo, y los ítems 5, 6 y 7 para la dimensión de acoso personal, obteniendo así un instrumento más parsimonioso.

Tabla 1. Resumen de los índices de ajuste para la NAQ-Perpetrators del Análisis Factorial Confirmatorio*

	χ^2	p	gl	Dif. χ^2	RMSEA	SRMR	CFI	GFI	AGFI	NFI	NNFI
MODELO A	687.60	.00	77		.12	.03	.80	.82	.76	.78	.77
MODELO B	658.13	.00	76	29.47	.12	.03	.81	.84	.77	.79	.77
MODELO C	221.89	.00	14		.17	.04	.82	.87	.75	.81	.73
MODELO D	66.02	.00	13	155.87	.08	.02	.95	.97	.93	.94	.93

* El modelo A está compuesto de 14 ítems, con una estructura unifactorial. El modelo B está compuesto de 14 ítems, con una estructura bifactorial. El modelo C está compuesto por 7 ítems, con una estructura unifactorial. El modelo D está compuesto de 7 ítems, con una estructura bifactorial.

Nota. RMSEA: Root mean square error of approximation; SRMR: Standardized root mean square residual; CFI: Comparative fit index; GFI: Goodness of fit index; AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index; NFI: Normed Fit Index; NNFI: Non-Normed fit index.

Tabla 2. Ítems y cargas factoriales

	Acoso relacionado con el trabajo	Acoso personal
1. He restringido información que afecta al rendimiento de otros	.39	
2. He ridiculizado a otros en relación a su trabajo	.36	
3. He ordenado tareas a otros por debajo de sus competencias	.46	
4. He extendido chismes y rumores sobre otros		.34
5. He ignorado, excluido o aislado físicamente a otros		.43
6. He insultado u ofendido a otros en relación a su forma de ser, sus actitudes o su vida privada		.45
7. He gritado a otros o reaccionado con cólera de manera injustificada		.43
8. He intimidado a otros con empujones, bloqueos o invasiones de su espacio personal		.31
9. He recordado constantemente cualquier error o fallo que otros han cometido	.37	
10. He ignorado las opiniones y puntos de vista de otros	.33	
11. He controlado y/o vigilado en extremo a otros	.43	
12. He presionado para que otros no reclamasen algo que por derecho les corresponde (bajo por enfermedad, vacaciones, etc.)	.30	
13. He expuesto a otros a una carga de trabajo imposible de llevar a cabo	.39	
14. He amenazado de violencia o abuso físico a otros		.21

Otros dos modelos de esta nueva versión reducida de la NAQ-P fueron examinados a través de análisis factoriales confirmatorios. El primer modelo (Modelo C) se compuso de un factor general y el segundo modelo (Modelo D) de dos dimensiones (acoso relacionado con el trabajo y acoso personal). Los análisis factoriales confirmatorios presentaban un ajuste aceptable para ambas soluciones (ver Tabla 2). La diferencia de χ^2 mostraba que la modificación del modelo de un único factor a uno de dos implicaba un aumento en el ajuste ($\Delta \chi^2$ diferencia = 155.87). De hecho, los resultados del modelo de un factor general no mostraron un buen ajuste en comparación con los resultados para el modelo bidimensional. Más específicamente, todos los índices alcanzaron su valor de punto de corte respectivo para presentar un buen ajuste (RMSEA, SRMR, CFI, GFI, AGFI, NFI, NNFI). Por consiguiente, podemos concluir que el modelo compuesto por dos factores presenta un buen ajuste, mejor que el modelo con un único factor global.

Consistencia interna de la NAQ-P

El tercer objetivo del presente estudio consistió en examinar la consistencia interna de la NAQ-P. Para ello, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach. Todos los valores estuvieron por encima del valor-criterio comúnmente utilizado de .70 (Nunnally y Bernstein, 1994). La subescala acoso relacionado con el trabajo obtuvo un alfa de .73 y la subescala de acoso personal un alfa de .80. Además, todas las correlaciones inter-ítem fueron superiores a .30, con la excepción del ítem 11 perteneciente a la dimensión de acoso relacionado con el trabajo, cuya correlación inter-ítem media fue .24. Todas las correlaciones entre los ítems y la escala global fueron también superiores a .30 (ver Tabla 3). Por lo tanto, todos los índices obtenidos sobrepasaron el valor de criterio mínimo de .20, recomendado por Streiner y Norman (1995). De hecho, prácticamente todos nuestros valores superaron el valor criterio más restrictivo sugerido por Cortina (1993). En resumen, podemos concluir que la consis-

Tabla 3. Correlaciones inter e intra-ítems

Acoso relacionado con el trabajo	1	3	11	13	Escala total		
Ítem 1	—				.40		
Ítem 3	.39	—			.61		
Ítem 11	.24	.50	—		.52		
Ítem 13	.36	.51	.53	—	.61		
Acoso Personal				5	6	7	Escala total
Ítem 5				—			.62
Ítem 6				.64	—		.72
Item 7				.47	.59	—	.58

Nota. Todas las correlaciones son significativas al nivel $p < .01$

tencia interna de nuestras escalas puede ser considerada aceptable.

Validez de la escala: Relación del NAQ-P con otras variables

El último objetivo de este estudio era obtener evidencias de la validez de la NAQ-P. Más específicamente se examinaron la validez de constructo y discriminante. Para examinar la validez de constructo de nuestra escala, se calcularon las correlaciones de sus dos subcategorías (acoso relacionado con el trabajo y acoso personal) con otros constructos teóricamente relacionados (p. ej., género, estatus ocupacional y liderazgo transformacional). Concretamente, el género mostró una correlación significativa y positiva con ambas dimensiones de acoso (acoso relacionado con el trabajo y acoso personal), indicando estos resultados que los hombres tienden a realizar un mayor número de actos negativos que las mujeres. La correlación entre estatus ocupacional y conductas negativas fue también significativa, pero negativa y únicamente con la dimensión de acoso relacionado con el trabajo. En otras palabras, los trabajadores que ocupan puestos de supervisión de otros empleados tienden a realizar más conductas negativas relacionadas con el trabajo. Por último, las correlaciones entre el liderazgo transformacional y las conductas de acoso fueron negativas y significativas para la subcategoría de acoso personal, pero no para la subcategoría de acoso relacionado con el trabajo (tabla 4). En relación con la validez discriminante, como puede observarse en la Tabla 4, la NAQ-P y sus dos subescalas estuvieron significativamente correlacionadas con la escala de víctimas NAQ-RE, proporcionando así apoyo a la validez discriminante de la escala. Las correlaciones oscilaron entre .29 (acoso acosador relacionado con el trabajo – acoso víctima personal) y .45 (acoso acosador – acoso víctima), pudiendo ser consideradas entre bajas y moderadas.

Discusión

El objetivo principal del presente estudio fue el de adaptar y validar la NAQ-P, llenando un vacío existente en la literatura sobre acoso desde la perspectiva de los acosadores. Partiendo de la NAQ-RE validada previamente en víctimas (Moreno-Jiménez et al., 2007), se hallaron dos dimensiones en la nueva escala NAQ-P: acoso relacionado con el trabajo (con un total de 4 ítems) y acoso personal (con un total de 3 ítems). La dimensionalidad, consistencia interna y relación con otras escalas del nuevo instrumento fueron evaluadas y los resultados indican que la NAQ-P, con 7 ítems y dos factores diferenciados, mostró el mejor ajuste a los datos.

Los resultados de este estudio están en consonancia con la investigación previa, mostrando la utilidad y necesidad de evaluar las conductas negativas en el trabajo desde la perspectiva de los acosadores (Baillien, De Cuyper et al., 2011; Baillien, Rodríguez-Muñoz, et al., 2011; Ceja et al., 2012; De Cuyper et al., 2009; Jenkins et al., 2012). Además, en relación a la validez de constructo, tal y como se esperaba, los hombres son los que más conductas negativas realizan en comparación con las mujeres. Estos datos corroboran los hallazgos de la mayoría de investigaciones que han recogido datos de conductas negativas realizadas a través de las percepciones de las víctimas, investigaciones que sugieren que los hombres están más presentes entre los agresores (Escartín, et al., 2011). Del mismo modo, respecto el estatus ocupacional los datos también han señalado que aquellos que ocupan puestos de supervisión y mando son los que realizan más conductas negativas relacionadas con el trabajo (pero no relacionadas con aspectos personales). Tal y como Zapf et al., (2011) han señalado, esto es esperable ya que las posiciones de poder son las que más fácilmente permiten quitar responsabilidades, añadir tareas, etc. Estos autores también señalan que el acoso personal suele ser llevado a cabo por personas con más poder informal, como los compañeros de trabajo, por ejemplo. Uno de

Tabla 4. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables del estudio

	Media	(DE)	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Edad	35	(10)	-.09*	-.12**	.00	.02	-.02	-.00	-.01	.01	.13**
2 Género	—	—		-.03**	-.13**	-.10*	-.13**	-.09*	-.08	-.08	.05
3 Estatus Ocupacional	—	—			-.11**	-.21**	-.05	-.02	-.03	.00	-.05
4 Acoso -Acosador	.27	(.46)				.91**	.82**	.45**	.43**	.40**	-.10*
5 Acoso -Acosador relacionado con el Trabajo	.30	(.54)					.52**	.40**	.42**	.29**	-.04
6 Acoso -Acosador Personal	.22	(.51)						.38**	.32**	.43**	-.14**
7 Acoso -Víctima	.38	(.53)							.96**	.87**	-.18**
8 Acoso -Víctima relacionado con el Trabajo	.49	(.65)								.71**	-.19**
9 Acoso -Víctima Personal	.23	(.44)									-.13**
10 Liderazgo Transformacional	2.40	(.83)									

Nota. Las respuestas iban del 0 (nunca) al 4 (muy a menudo/diariamente). Género (codificado 1 = Hombre; 0 = mujer); Estatus ocupacional (codificado 1 = No supervisor; 0 = Supervisor).

* $p < .05$; ** $p < .01$

los puntos fuertes de la presente investigación es que aporta información de los acosadores desde los propios acosadores, extendiendo y complementando la información previa disponible desde las víctimas de acoso laboral.

Respecto al liderazgo transformacional, los resultados mostraron una relación negativa con los actos negativos recibidos, confirmando estudios previos (Cemaloglu, 2011) así como una relación negativa con los actos negativos realizados, específicamente con la subcategoría acoso relacionado con el trabajo mostró la tendencia (negativa) esperada pero no fue significativa. El liderazgo transformacional ha sido definido como un estilo de liderazgo que fomenta unos patrones de interacción y conducta efectivos, relacionados con resultados positivos tanto en los trabajadores como en los grupos y sus organizaciones (Kotlyar y Karakowsky, 2007). Según la teoría del intercambio social (Parzefall y Salin, 2010), este estilo de liderazgo parece promover relaciones positivas entre los trabajadores mostrándose así una disminución de conductas negativas tales como ignorar, excluir, insultar o gritar, propias de la subcategoría acoso personal. Sin embargo, respecto a la subcategoría acoso relacionado con el trabajo, la investigación ha mostrado que este tipo de comportamientos tales como ordenar tareas muy sencillas, o por el contrario muy difíciles, se relacionan más con el acoso vertical descendente, es decir aquel llevado por supervisores o personas que ocupan una situación de poder formal (Zapf et al., 2011), tal y como se vió anteriormente al analizar el estatus ocupacional de los acosadores. Si bien esperábamos, de acuerdo con la literatura preexistente (ver por ejemplo, Stouten et al., 2010), una correlación negativa significativa entre la subcategoría acoso relacionado con el trabajo y el liderazgo transformacional, los resultados no alcanzaron la significación estadística. Únicamente la dimensión de las conductas negativas en el plano personal mostró una relación significativa y negativa con la variable de liderazgo transformacional.

Para la validez discriminante, siguiendo la hipótesis de la frustración-agresión propuesta por Spector y Fox (2005) que entiende el acoso como un estresor que puede generar agresión, se encontró que las conductas negativas realizadas correlacionaron con las conductas negativas recibidas. Esto viene a mostrar que los participantes que habían experimentado conductas negativas en el trabajo también las habían realizado, y viceversa. Tales resultados están en consonancia con la investigación previa que ha sugerido que la agresión es reciproca por naturaleza, evidenciando procesos de influencia mutua en el trabajo (Glomb y Liao, 2003; Keashly y Nowell, 2011). Diversos estudios han mostrado como a lo largo del proceso de victimización, diversos trabajadores toman el rol de acosador (Hauge et al., 2009; Zapf et al., 2011).

Este trabajo pretende promover el estudio del acoso desde la perspectiva de los acosadores con el fin de

ampliar la investigación sobre este fenómeno, incluyendo cada vez más el punto de vista de todos los involucrados en las situaciones de acoso. En primer lugar, la investigación orientada a identificar los antecedentes de las conductas negativas realizadas podrá aportar luz en la prevención del acoso laboral, ayudando así a académicos, profesionales y responsables de las organizaciones y de los departamentos de personal de tales organizaciones. En otras palabras, se requiere más investigación para construir una red nomológica, considerando los antecedentes del acoso realizado y utilizando la presente escala para la predicción de varios resultados (negativos), tales como el deterioro de la salud y el bienestar de las organizaciones y sus empleados. Hasta la fecha, la mayoría de información de los agresores provenía de las propias víctimas. Tal y como se ha mencionado en la introducción, las percepciones de las víctimas al respecto pueden adolecer de diversos sesgos, como el error fundamental de atribución, lo que limita enormemente la validez de las mismas. Por lo tanto, para conseguir una visión completa del fenómeno del acoso psicológico en el trabajo, no se puede obviar la información de una de las partes implicadas en el proceso. En segundo lugar, debería considerarse los actos negativos realizados desde un nivel superior al individual. Como diferentes autores han venido recientemente enfatizando (Skogstad, Torsheim, Einarsen, y Hauge, 2011), una medida como la adaptada y validada en esta investigación podría ser usada para estudiar el acoso realizado en el nivel grupal o organizacional, permitiendo explorar las diferencias entre el trabajador en un sentido individual y su grupo de referencia u organización. Por último, la literatura sobre liderazgo ha estudiado principalmente el proceso de victimización (Salin y Hoel, 2011). Este estudio centrado en los acosadores es el primero en mostrar una relación entre el liderazgo transformacional y las conductas negativas realizadas, por lo que es probable que otros tipos de liderazgo (ej., liderazgo ético; Stouten et al., 2011; liderazgo participativo, Hoel et al., 2010), además del transformacional estudiado aquí (Cemaloglu, 2011) puedan recoger efectos similares.

Un importante paso adelante que pretende el presente estudio es el de mejorar la calidad de la investigación sobre los acosadores a través de un nuevo instrumento de medida que facilite la investigación y la comprensión del fenómeno, pudiendo ayudar a investigadores así como a aquellos trabajadores que realizan tales actos a que comprendan mejor el impacto que estos tienen sobre los demás, sobre ellos mismos, y sobre su organización. De esta forma, se podrá estudiar la prevalencia del fenómeno en las organizaciones de una manera más fiable. Del mismo modo, una escala validada podrá ayudar también a directores y responsables de personal a desarrollar estrategias para manejar más efectivamente las conductas negativas realizadas en el lugar de trabajo (Jenkins et al., 2012).

Esta investigación presenta algunas limitaciones

deben ser mencionadas. En primer lugar, este estudio se ha basado en medidas de auto-informe provenientes de una única fuente, lo cual puede generar dudas acerca de la varianza del método común (VMC; Podsakoff, MacKenzie, y Podsakoff, 2012). El presente trabajo, sin embargo, ha procurado limitar este posible problema siguiendo algunas sugerencias ofrecidas en la literatura científica (Podsakoff et al., 2012). Durante la recogida de datos, se enfatizó a todos los participantes que su participación era voluntaria y totalmente anónima, indicando además que no existían preguntas correctas o incorrectas. En caso de que hubiese un problema de VMC, el modelo de un factor debería ajustarse mejor a los datos que el resto de modelos (Podsakoff et al., 2012), lo cuál no ocurre en ningún caso. En segundo lugar, y como se subrayó en la introducción, existe la posible tendencia de los acosadores a responder de un modo que pueda ser considerado por otros como más favorable (Nielsen, et al., 2011), es decir, la deseabilidad social. Sin embargo, diferentes investigadores han mostrado evidencia de su validez en comparación con medidas externas (p. ej., Fergusson y Barry, 2011). Por último, los criterios utilizados para categorizar a una persona trabajadora como víctima o como acosador (una vez a la semana o al menos cuatro veces al mes) no recogieron aspectos más específicos, tales como el hecho de que un acosador pudiera estar realizando conductas negativas a diferentes personas a la vez. O que una víctima pudiera estar recibiendo con-

ductas negativas de diferentes personas a la vez (ej. Zapf et al., 2011).

En resumen, reconociendo las limitaciones metodológicas de un estudio de estas características centrado en los acosadores, este es el primer estudio dedicado a analizar las características psicométricas de una escala de conductas negativas realizadas desde el punto de vista de los acosadores. Comparada con otras escalas similares, por ejemplo el NAQ-RE para víctimas, la presente escala, la NAQ-P con un total de 7 ítems, se muestra como una medida de actos negativos realizados razonablemente corta. Considerando el imparable incremento de estudios centrados en y desde los acosadores (Baillien, Rodríguez-Muñoz, et al., 2011; Jenkins et al., 2012), esta nueva escala tiene varios beneficios, especialmente en situaciones en donde existe poco tiempo para la recogida de datos o cuando la presente escala deba administrarse conjuntamente con una amplia batería de otras escalas. Notelaers y Einarsen (2008) abogan por escalas validadas cada vez más cortas para poder así evaluar los riesgos ocupacionales desde la perspectiva integrada de prevención de riesgos psicosociales. En definitiva, se espera que este trabajo pueda contribuir a la futura investigación sobre esta floreciente área de estudio. Del mismo modo, se espera que esta escala pueda servir de ayuda a los profesionales y responsables de las organizaciones, preocupados e interesados en entender, minimizar y prevenir el acoso dentro de sus contextos laborales.

Extended Summary

Introduction

Workplace bullying has been defined as a set of negative behaviors (e.g., harassing, offending, socially excluding, or negatively affecting work tasks) directed to organizational members or their work context that occur regularly (e.g., once a week) and repeatedly over a period of time (e.g., 6 months and longer; Einarsen, et al., 2011). Workplace bullying has been considered one of the more damaging social stressors with negative consequences for organizations and their employees (Hoel, et al., 2011; Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2011). Most studies have been focused on the victimization process and the victims' perceptions (Zapf, et al., 2011). Nevertheless, the study of the perpetrators side from the perpetrators have been traditionally neglected, being considered a "*black hole*" within workplace bullying research (Rayner & Cooper, 2003). Recently, few pioneering studies have started to look at the perpetrators promoting a wider and better knowledge about the workplace-bullying phenomenon (Baillien De Cuyper et al., 2011; Baillien, Rodríguez-Muñoz, et al., 2011; Ceja et al., 2012). However, these studies have used items that have not been previously validated, offering partial and sometimes weak results. Therefore, the main purpose of the present study is to

adapt and to validate a new instrument to measure workplace bullying from perpetrators, the Negative Acts Questionnaire-Perpetrators (NAQ-P).

Method

Participants

Over 500 employees from Catalonia, Spain, participated in this study. Around 40% were male. The mean age of participants was 35 years ($SD = 10$). Participants reported mainly being married (52%) or single (28%), and being employed in their current organization an average of 7 years (minimum 1, maximum 36). Around 80% had no supervisory responsibilities.

Measures

Negative behaviors perpetrated. We assessed workplace-bullying behaviors with the 14-items Spanish version of the NAQ-RE (Moreno-Jimenez et al., 2007). This questionnaire has two factors: Work-related bullying and person-related bullying. The

items were reworded from a passive to an active form. A Likert-scale used was from 0 (never) to 4 (daily).

Negative behaviors received. As in the previous case, workplace-bullying victimization was assessed with the 14-items Spanish version of the NAQ-RE (Moreno-Jimenez et al., 2007). A Likert-scale used was from 0 (never) to 4 (daily).

Transformational leadership. We assessed transformational leadership with 6 items from the subscale of transformational leadership from the Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio, Bass & Jung, 1999). A Likert-scale used was from 0 (never) to 4 (always).

Gender and occupational status. Moreover, two other variables were assessed with one-single item measures. Both variables were dichotomous (1 men, 0 women / 1 no supervisor, 0 supervisor).

Procedure

Participants were recruited from 20 different organizations of existing contact networks, method used in previous studies (Escartín, Ullrich et al., 2012). The data were collected from February to July 2011 using paper and pencil questionnaires. Participation was voluntary and anonymous. In order to validate the NAQ-P three different criteria were used (APA, AERA, & NCME, 1999): Dimensionality, internal consistency and relationship with other study variables.

Analytic Strategy

Preliminary analyses such as descriptive and frequencies were initially conducted. Then, the psychometric properties and dimensionality of the NAQ-P were studied according to the NAQ with victims (Einarsen & Hoel, 2001). Two models with 14 items (Moreno-Jimenez, et al., 2007) were examined with CFA. Model A consisted of a general factor and Model B consisted of 2 factors (work-related and personal mobbing). These analyses were conducted with the software LISREL version 8.80 (Jöreskog, Sörbom, & du Toit, 2007). Several criteria were used to assess the total fit of our theoretical model and the empirical data (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003): χ^2 statistic, goodness of fit index (GFI), non-normed fit index NNFI, comparative fit index (CFI), root mean square error of approximation (RMSEA) and standardized root mean square residual (SRMR). The cut-off values were assigned according the commonly accepted criteria of Kaplan (2000) and Browne and Cudeck (1992). Internal consistency was examined through the alpha Cronbach and inter-items and item-scale correlations (Cortina, 1993). Finally, following theoretical and empirical support (De Cuyper et al.,

2009; Escartín, Salin & Rodríguez-Carballeira, 2012; Moreno-Jimenez, Rodríguez-Muñoz, Salin y Morante, 2008; Stouth et al., 2011; Zapf, et al., 2011), convergent and divergent validity of the NAQ-P were calculated with the variables gender, occupational status, transformational leadership and workplace bullying victimization.

Results

Preliminary Analyses

Following Leymann's (1990, 1996) criteria of one negative act per week or four per month (Escartín, Ullrich et al., 2012), the incidence rates for victims (13%), perpetrators (10%) and both victims/perpetrators (6%) were calculated.

Psychometric Properties and Dimensionality of the NAQ-P

Confirmatory Factor Analyses (CFA) were conducted with Models A (14 items, 1 factor) and B (14 items, 2 factors). Both models showed a bad fit to the data. Therefore, the models were reconsidered examining the factor loadings, as suggested by Norman and Streiner (1994). 7 items were retained (3 for personal mobbing and 4 for work-related mobbing). Again, two models, Model C (7 items, 1 factors) and Model D (7 items, 2 factors) were analyzed. Model D showed an optimal fit to the data.

Internal Consistency of the NAQ-P

Cronbach's alpha showed values larger than .70 (Nunnally & Berstein, 1994), and the inter-items correlations were higher than .30. It was concluded that the reliability of the NAQ-P was acceptable.

Validity of the NAQ-P: Relationship with other variables

In relation to the construct validity, gender was related to workplace bullying perpetration, in that men showed more such negative behaviors. Occupational status was related as well to workplace bullying perpetration, specifically for work-related bullying, which is coherent with a powerful and formal position. Transformational leadership behavior was negatively related to personal bullying, as well as could be expected. For testing the discriminant validity of the NAQ-P, the correlations with the NAQ-RE varied from .2 to .4, which could be considered between low and moderated.

Discussion

The main goal of the present study was to fulfill a “black hole” in the workplace-bullying domain by developing and validating a new instrument to assess the negative acts at work conducted by perpetrators. Based on the NAQ-RE for victims, the NAQ-P with two categories (work-related and personal bullying) and a total of 7 items was validated. The NAQ-P showed a good fit to the data, and acceptable internal consistency and construct validity. The results are consistent with the findings of previous studies focused on the perpetrators from the side of victims, and from the few studies that have started to look the perpetrators side (Baillien, De Cuyper et al., 2011; Baillien, Rodríguez-Muñoz, et al., 2011; Ceja et al., 2012). Therefore, this study extends the traditional focus on targets perceptions and facilitates evidence from perpetrators.

Some limitations to our work must to be noted. First, common source effects may be affecting our results, owing to the fact that our analyses regarding workplace bullying victimization and workplace bullying perpetration were tested using measures procured from a single sources. Nevertheless, following suggestions from scientific literature (Podsakoff et al., 2012), we tried to limit such issue (e.g., emphasizing the non-existence of correct or incorrect answers, stressing anonymity and voluntary participation, through CFA). Finally, our study could also be affected by social desirability (Nielsen et al., 2011), especially with perpetrators who could have influenced their responses. However, the existence of social desirability could just have reduced the relationships between our study variables; otherwise the results could have been even stronger.

We believe there are a number of different research directions that can extend the results of our article. First, this article pretends facilitate the pioneering studies that have recently focused on perpetrators from the perpetrators point of view. Specifically, studies directed to figure out the antecedents of workplace bullying behaviors will be of high value to academics and for practical reasons, since it would help to reduce and to eradicate it with organizational settings. In other words, it is necessary to build a nomological network taking into account the perpetrators of bullying and using the present NAQ-P to predict negative results in organizations and their employees. Second, considering the necessity of more studies focused not only at the individual level, but at the group or organizational level, the NAQ-P could be used to study a “culture of workplace bullying” within certain organizations in comparison to others. Recently it has been done with victimization (Skogstad, Torsheim, Einarsen, & Hauge, 2011). Finally, although the leadership literature has been focused on victimization as well, for instance linking negative leadership styles with higher

victimization (Hoel et al., 2010) or linking positive leadership styles with lower victimization (Stouten et al., 2011), the present study shows promising evidence regarding the link between negative behaviors by perpetrators and transformational leadership. Therefore, more research is needed with other leadership styles (e.g., ethic or participative leadership styles).

The development and validation of the NAQ-P pretends to enhance the quality of the research compromised with the analyses of perpetrators, historically a “black hole” in the workplace-bullying domain (Rayner y Cooper, 2003). Moreover, it can help perpetrators to realize more about the consequences of their behaviors. Finally, professionals, managers and Human Resources departments could benefit from the new instrument when planning and conducting strategies to copy effectively with workplace bullying (Jenkins et al., 2012).

In summary, this is one of the few studies that have been focused on the perpetrators side, breaking down a long tendency to study targets of workplace bullying and their perceptions. The Negative Acts Questionnaire-Perpetrators (NAQ-P) consists of 7 items (3 items for the facet “personal bullying” and 4 items for the facet “work-related bullying”) and compared with other scales focused on victims (e.g., NAQ-RE, with 14 items, adapted in Spain by Moreno-Jimenez et al., 2007), it is shorter. It has benefits itself such as less time and energy consuming, especially when the questionnaire must be administered within a longer battery of instruments.

Referencias

- APA, AERA y NCME (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Aquino, K. y Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.
- Avolio, B., Bass, B. y Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 441-462.
- Baillien, E., De Cuyper, N. y De Witte, H. (2011). 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., Neyens, I., De Witte, H. y De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 1-16.
- Baillien, E., Rodríguez-Muñoz, A., Van den Broeck, A. y De Witte, H. (2011). Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A

- two-wave cross-lagged study. *Work and Stress*, 25, 128-146.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Browne, M. y Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21, 230-258.
- Ceja, L., Escartín, J. y Rodríguez-Carballeira, A. (2012). Organizational contexts that foster positive behaviour and well-being: A comparison between family-owned firms and non-family businesses. *Revista de Psicología Social*, 27, 69-84.
- Cemaloglu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49, 495-512.
- Clark, L. A. y Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 309-319.
- Comrey, L. y Lee, H. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, J. M. (1993). Interaction, nonlinearity, and multicollinearity: Implications for multiple regression. *Journal of Management*, 19, 915-922.
- Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne, E. y Randall, P. (2003). Self and peer nominations of bullying. An analysis of incident rates, individual differences and perceptions of the working environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 209-228.
- De Cuyper, N., Baillien, E. y DeWitte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets and perpetrators experiences of workplace bullying. *Work and Stress*, 23, 206-224.
- Einarsen, S. y 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, 251-274.
- Einarsen, S. y Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. *10th European Congress on Work and Organizational Psychology*, 16-19 May 2001, Prague, Czech Republic.
- Einarsen, S., Hoel, H. y Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 21, 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., y Cooper, C. L. (Eds.) (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Developments in theory, research and practice* (pp. 3-40). London & New York: Taylor & Francis.
- Einarsen, S. y Raknes, B. I. (1997). Harassment at work and the victimization of men. *Victims and Violence*, 12, 247-263.
- Escarín, J., Salin, D. y Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Conceptualizations of workplace bullying: gendered rather than gender-neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10, 157-165.
- Escarín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Gómez-Benito, J. y Zapf, D. (2010). Development and validation of the Workplace Bullying Scale "EAPA-T." *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10, 519-539.
- Escarín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrúa, C. y Martín-Peña, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work and Stress*, 23, 191-205.
- Escarín, J., Rodríguez-Carballeira, A. y Zapf, D. (2012). *Mobbing o acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis: Madrid.
- Escarín, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schläter, E. y Van Dick, R. (2012). Individual and Group Level Effects of Social Identification of Workplace Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 1-21.
- Escarín, J., Zapf, D., Arrieta, C. y Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Workers perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 178-205.
- Fergusson, M. y Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 80-94.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C. y Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39, 291-314.
- García-Cueto, E., Gallo, P. y Miranda, R. (1998). Bondad de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Psicothema*, 10, 717-724.
- Glomb, T. M. y Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects. *Academy of Management Journal*, 46, 486-496.
- Hauge, L. J., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21, 220-242.
- 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. J., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Personality and Social Sciences*, 51, 426-433.
- Heinberg, L. J., Thompson, J. K. y Stormer, S. (1995). Development and validation of the Sociocultural Attitudes Toward Appearance Questionnaire. *International Journal of Eating Disorders*, 17, 81-89.
- Hershcovis, M. S. y Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. y Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21, 453-468.
- Hoel, H., Sheehan, M., Cooper, C. L. y Einarsen, S. (2011).

- Organizational effects of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Developments in theory, research and practice* (pp. 129-147). London & New York: Taylor & Francis.
- Jenkins, M. F., Zapf, D., Winefield, H. y Sarris, A. (2012). Bullying Allegations from the Accused Bully's Perspective. *British Journal of Management*, DOI: 10.1111/j.1467-8551.2011.00778.x.
- Jöreskog, K. G. y Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software.
- Jöreskog, K., Sörbom, D. y du Toit, S. (2007). *LISREL 8.8*. Chicago: Scientific Software International.
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modelling: Foundations and extensions*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Keashly, L. y Jagatic, K. (2011). North American perspectives on hostile behaviors and bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel y D. Zapf (Eds.). *Workplace bullying and harassment: Developments in theory, research and practice*. (pp. 41-74) London, UK: Taylor Francis.
- Keashly, L. y Nowell, B. L. (2011). Workplace bullying, conflict and conflict resolution. In S. Einarsen, H. Hoel y D. Zapf (Eds.). *Workplace bullying and harassment: Developments in theory, research and practice*. (pp. 423-455). London, UK: Taylor Francis.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Kotlyar, I. y Karakowsky, L. (2007). Falling over ourselves to follow the leader: Conceptualizing connections between transformational leader behaviors and dysfunctional team conflict. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14, 38-49.
- Leiter, M. P., Spence-Laschinger, H. K., Day, A. y Gilin-Oore, D. (2011). The impact of incivility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258-1274.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- 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., Martínez, M. y Gálvez, M. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative acts questionnaire. *Spanish Journal of Psychology*, 10, 449-457.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Salin, D. y Morante, M. (2008). Workplace bullying in southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish sample. *International Journal of Organizational Behaviour* 13, 95-109.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. y Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979.
- Nielsen, Notelaers, G. y Einarsen, S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Development in theory, research and practice* (pp. 149-177). London & New York: Taylor & Francis.
- Norman, G. R. y Streiner, D. L. (1994). *Biostatistics: the Bare Essentials*. St.Louis: Mosby.
- Notelaers, G. y Einarsen, S. (2008). *The construction and validation of the Short-Negative Acts Questionnaire*. Comunicación en 6th International Conference on Workplace Bullying, 4-6 Junio, Montreal, Canada.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Parkins, I. S., Fishbein, H. D. y Ritchey, P. N. (2006). The influence of personality on workplace bullying and discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 2554-2577.
- Parzefall, M. y Salin, D. (2010) Perceptions of and reactions to workplace bullying: a social exchange perspective. *Human Relations*, 63, 761-780.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. y Podsakoff, N. P. (2012). Sources/causes of common method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7, 199-208.
- 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., Moreno-Jiménez, B., Baillien, E., Sanz-Vergel, A. I. y Moreno, Y. (2012). Agredidos que agreden: la relación recíproca entre víctima y agresor en situaciones de acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*, 24, 358-363.
- Salin, D. (2008). The prevention of workplace bullying as a question of human resource management issue: measures adopted and underlying organizational factors. *Scandinavian Journal of Management*, 24, 221-231.
- Salin, D. y Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.). *Workplace Bullying: Developments in Theory, Research and Practice* (pp. 227-243). London. Taylor & Francis.
- Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 93-102.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. y Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings, *Research in*

- Organizational Behavior* (pp. 3-43). Greenwich, CT: JAI.
- Simons, S. R., Stark, R. B. y DeMarco, R. F. (2011). A new, four-item instrument to measure workplace bullying. *Research in Nursing & Health*, 34, 132-140.
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S. y Hauge, L. J. (2011). Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying. *Applied Psychology: An international review*, 60, 475-495.
- Spector, P. E. y Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior (CWB). In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H. y Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: the role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95, 17-27.
- Streiner, D. L. y Norman, G. R. (1995). *Health measurement scales: A practical guide to their development and use* (3rd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Vartia, M. y Leka, S. (2011). Interventions for the prevention and management of bullying at work. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Development in theory, research and practice* (pp. 359-380). London & New York: Taylor & Francis.
- 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. 177-200). London & New York: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (Eds.), *Workplace bullying: Developments in theory, research and practice* (pp. 75-105). London & New York: Taylor & Francis.

Manuscrito Recibido: 21/06/2012

Revisión Recibida: 25/10/2012

Aceptado: 02/11/2012

APÉNDICE

Escala de Conductas Negativas -Acosadores (NAQ-P)

1. He restringido información que afecta al rendimiento de otros.
2. He ordenado tareas a otros por debajo de sus competencias.
3. He ignorado, excluido o aislado físicamente a otros.
4. He insultado u ofendido a otros en relación a su forma de ser, sus actitudes o su vida privada.
5. He gritado a otros o reaccionado con cólera de manera injustificada.
6. He controlado y/o vigilado en extremo a otros.
7. He expuesto a otros a una carga de trabajo imposible de llevar a cabo.

Acoso relacionado con el trabajo (work-related bullying): items 1, 2, 6 y 7.
Acoso personal (personal bullying): items 3, 4 y 5.

Negative Acts Questionnaire –Perpetrators (NAQ-P)

1. I have restricted the information that affect other's performance.
2. I have ordered others to do tasks below their competencies.
3. I have ignored, excluded or physically isolated others.
4. I insulted or offended others concerning their way of being, their attitudes or private life.
5. I have shouted to others or reacted with anger in an unreasonable way.
6. I have controlled or supervised others in an extreme way.
7. I have exposed others to impossible workload to carry out.