

G. Tomei<sup>1</sup>, M.E. Cinti<sup>1</sup>, A. Sancini<sup>2</sup>, D. Cerratti<sup>2</sup>, B. Pimpinella<sup>2</sup>, M. Ciarrocca<sup>2</sup>, F. Tomei<sup>2</sup>, M. Fioravanti<sup>1</sup>

## Evidence based medicine e mobbing

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze Psichiatriche e Medicina Psicologica, Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

<sup>2</sup> Cattedra e Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro - Ordinario e Direttore Prof. Francesco Tomei, Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

**RIASSUNTO.** Il fenomeno della violenza fisica e morale o psichica nel mondo del lavoro, variamente indicato come "mobbing" "workplace bullying" o "workplace harassment", è a tutt'oggi oggetto di numerosi studi prevalentemente di tipo epidemiologico che non ne hanno fino ad ora chiarito in maniera esaustiva i vari aspetti quali le possibili cause, fattori di rischio, caratteristiche costitutive e conseguenze. La nostra ricerca, una revisione sistematica degli studi presenti in letteratura ed una metanalisi dei lavori che sono risultati eleggibili a tale scopo, ha mostrato come solo una percentuale minore delle ricerche condotte sul tema siano rappresentate da studi che raccolgono informazioni originali. I risultati della metanalisi mostrano come nella categoria dei lavoratori mobbizzati i disturbi psicosomatici e da stress, e l'ansia siano maggiori rispetto al gruppo dei controlli e come la percezione dell'ambiente circostante sia più negativa nelle vittime di mobbing rispetto ai lavoratori non mobbizzati. Il valore di tali risultati è però ridotto dalle caratteristiche e dall'eterogeneità degli studi.

**Parole chiave:** mobbing, harassment sul posto di lavoro, bullying sul posto di lavoro, metanalisi.

**ABSTRACT.** *The phenomenon of the physical, moral or psychical violence in the working environment, variously indicated as "mobbing", "workplace bullying" or "workplace harassment", is to date object of numerous studies, mostly of epidemiological type, which are yet to clear, in a sufficient way, the aspects of that phenomenon, the possible causes, risk factors, constituent characteristics and consequences. Our search, a systematic review of the existing studies in literature and a meta-analysis of the jobs chosen to such scope, has shown that only a small percentage of the researches conducted on the topic is represented from studies that collected original information on the subject. The results of the meta-analysis show that in the category of the mobbed workers the psychosomatic disturbs, stress, and anxiety are greater than in the group of controls and that the perception of the surrounding environment is more negative in the victims of mobbing compared with the not mobbed workers. The value of such results is reduced by the characteristics and the heterogeneity of the studies.*

**Key words:** mobbing, workplace harassment, workplace bullying, meta-analysis.

### Introduzione

Il termine "mobbing" trae le sue origini dalla lingua inglese ed in particolare dal verbo "to mob" che significa letteralmente: "affollarsi intorno a qualcuno con atteggiamento minaccioso". Tale termine è stato utilizzato negli studi sugli animali per descrivere il comportamento di alcune specie, in particolare degli uccelli, in presenza di un predatore o di qualcosa di estraneo: in tali condizioni l'animale non attacca da solo ma, attraverso una serie di codici comunicazionali, fa convergere nel luogo del pericolo un gruppo di animali della stessa specie per scacciare o assalire il predatore. Nel caso del modello animale è quindi il predatore che per motivi di difesa viene assalito e quindi "mobbizzato" dal branco. Numerosi sono stati gli studi che, a partire dagli anni '60, hanno descritto tali tipi di comportamenti aggressivi che si verificano nel mondo animale (18).

Questo stesso termine è stato successivamente utilizzato, all'inizio degli anni '70, dallo svedese Heinemann (1972) per descrivere tipi di interazione negativa che si verificano tra i bambini, dove un gruppo mette in atto atteggiamenti di tipo intimidatorio e minaccioso nei confronti di un singolo.

Fu Leymann, all'inizio degli anni '80, ad utilizzare per primo ufficialmente questo termine per descrivere nel mondo del lavoro l'insieme di quei comportamenti che, per le loro caratteristiche di intrinseca violenza e squilibrio di forza, possono essere assimilabili a quanto precedentemente studiato da altri autori nel mondo animale e in alcuni tipi di interazioni infantili.

Il mobbing, così come definito da Leymann e Gustafsson nel 1984, viene descritto come "Una forma di terrorismo psicologico che implica un atteggiamento ostile e non etico posto in essere in forma sistematica - e non occasionale ed episodica - da una o più persone, nei confronti di un solo individuo il quale viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie. Queste iniziative debbono ricorrere con una determinata frequenza (statisticamente almeno una volta alla settimana) e nell'arco di un lungo periodo di tempo (per almeno sei mesi di durata). A causa dell'alta frequenza e della lunga durata del comportamento ostile, questa forma di maltrattamento determina considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali".

In Italia nel 2002 il fenomeno della violenza morale o psichica in occasione di lavoro viene descritto dalla Commissione Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica nella maniera seguente: “Atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica, in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano a un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore”.

Accanto agli studi condotti in Svezia da Leymann e collaboratori, a partire dagli anni '90 è apparsa nel panorama scientifico internazionale una vasta e sempre crescente letteratura sul tema e al termine “mobbing” sono stati affiancati, come equivalenti o simili, termini quali “bullying”, “harassment”, “emotional abuse”, “workplace violence” che vengono spesso utilizzati in maniera interscambiabile, pur essendo presente una certa confusione dal punto di vista delle scelte terminologiche.

In parte la scelta terminologica trova una sua ragione di tipo “geografico”: il termine “mobbing” è di uso comune nei paesi scandinavi e si trova spesso utilizzato nei lavori provenienti da paesi di lingua tedesca (34). Lo stesso termine viene inoltre utilizzato comunemente in Italia. In molti altri paesi europei, ed anche non europei di lingua anglosassone, si fa spesso riferimento invece al termine bullying. In Nord America ed in particolare negli Stati Uniti la violenza sul posto di lavoro si può trovare definita in diverse maniere come “harassment”, “emotional abuse”, “verbal abuse”, “psychological abuse” (14), “generalized workplace violence” (23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31), molto spesso interscambiabili all'interno delle stesse pubblicazioni.

Non esiste comunque un comportamento univoco e si possono riscontrare differenze nelle scelte terminologiche anche all'interno delle stesse regioni. Complessivamente i termini più comunemente utilizzati per fare riferimento alle forme di violenza che si possono riscontrare negli ambienti di lavoro sono i seguenti: mobbing, workplace harassment e workplace bullying.

Data l'estrema variabilità fra le caratteristiche identificative del fenomeno e le modalità di rilevazione delle vittime dello stesso, abbiamo ritenuto opportuno sottoporre l'evidenza scientifica prodotta dalla ricerca al vaglio di una metodologia di valutazione, quale la metanalisi, che ha lo scopo di combinare tutti i dati scientifici presenti in letteratura in un indice sintetico globale denominato Effect Size (ES) (6).

Seguendo i principi della Evidence Based Medicine (7), secondo cui la pratica medica deve essere supportata dai risultati di studi scientifici controllati, abbiamo trovato interessante sottoporre ad indagine metanalitica i dati disponibili sul fenomeno del mobbing, al fine di valutare il livello di evidenza esistente allo stato attuale nel panorama scientifico internazionale dello stesso, attraverso una revisione sistematica della letteratura sull'argomento ed una metanalisi dei risultati dei lavori eleggibili per tale metodologia.

## Materiali e metodi

L'indagine è stata condotta utilizzando i principali motori di ricerca rintracciabili in rete, quali PubMed,

Embase, PsycInfo, PsycArticles, ProQuest Psychology Journals, BioMed Central, NIOSHTIC-2; sono stati inoltre consultati gli atti dei convegni nazionali organizzati dalla SIMLII (Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale) ed i manuali di psicologia e medicina del lavoro. Applicando i limiti alla ricerca a soggetti umani, di età adulta, sono state utilizzate diverse parole chiave: Mobbing, Bullying, Harassment, Bullying and Work, Harassment and Work.

La ricerca bibliografica è iniziata nel mese di giugno 2005 e terminata a dicembre dello stesso anno, prendendo in considerazione tutti gli articoli disponibili dal 1990, anno di pubblicazione in rete del primo lavoro sull'argomento, fino alla fine del 2005 per gli articoli in stampa o in corso di pubblicazione. La ricerca effettuata secondo questi criteri ha portato alla luce circa 600 lavori. Dopo un'attenta lettura si è deciso di escludere le pubblicazioni che, pur essendo state rintracciate utilizzando le parole chiave sopra-menionate, facevano riferimento nei contenuti esclusivamente al fenomeno delle molestie o abusi sessuali o alla discriminazione dettata da motivi religiosi, politici, etnici o sessuali quando non trattate nel contesto del più ampio fenomeno della violenza sul posto di lavoro. Secondo questo metodo di ricerca, sono stati selezionati e reperiti, nelle maggiori biblioteche italiane e presso la National Library of Medicine, circa 190 articoli di cui il 35% circa è rappresentato da studi primari, studi che prevedono cioè la raccolta di informazioni originali, la restante parte essendo rappresentata da reviews di altri lavori e da pubblicazioni a carattere descrittivo e dottrinale.

Tutti gli studi primari sull'argomento sono stati presi in considerazione, in una prima fase del lavoro, allo scopo di valutare in maniera comparativa le modalità attraverso le quali veniva definito il fenomeno della violenza morale e psichica dai diversi autori.

Successivamente, al fine di effettuare la metanalisi dei risultati dei lavori eleggibili a tale scopo, gli articoli sono stati ulteriormente selezionati in modo che soddisfacesse due criteri di inclusione: studi controllati ed espressione dei risultati in termini numerici di media e indice di dispersione (deviazione standard, errore standard, ecc). La selezione dei lavori è stata effettuata da due degli autori che concordemente hanno valutato la rispondenza degli articoli ai criteri suddetti.

Nell'ambito della letteratura raccolta, soltanto 9 pubblicazioni hanno risposto ai criteri di inclusione utili per essere inseriti in una metanalisi dei quali vengono riportate le principali caratteristiche nella tabella I.

## Criteri di selezione dei partecipanti

Negli studi presi in considerazione la casistica è risultata il frutto di due diverse modalità di reclutamento:

- diretta tramite questionario di autovalutazione e/o intervista all'interno dell'ambiente di lavoro; questionario di autovalutazione e/o intervista telefonica o via e-mail su grossi campioni di varie categorie lavorative; oppure intervista a volontari appartenenti ad associazioni di auto-aiuto per il mobbing;
- indiretta tramite dati ottenuti indirettamente da liste di richieste di risarcimento per danni alla salute.

**Tabella I. Caratteristiche degli studi inclusi**

Studio	Metodo	Partecipanti	Variabile misurata	Test Utilizzato	Analisi a cui contribuisce
Agervold, et al. 2004	Impiegati amministrativi di una compagnia di produzione di alimenti esclusi gli assenti nel giorno della distribuzione del questionario. Suddivisi in vittime e non vittime sulla base del questionario basato parzialmente sul NAQ.	186 soggetti (140 M, 46 F; età: 14.5% < 30 aa. 27.4% tra 30 e 39 aa. 20.4% tra 40 e 49 aa. 37.6% > 50 aa; anzianità lavorativa media 14 aa) di cui 25 vittime e 161 controlli.	Sintomi psicosomatici. Percezione dell'ambiente lavorativo.	PWSQ per la percezione dell'ambiente lavorativo. Scala per misurare fatica mentale stress psicologico e sintomi psicosomatici.	Percezione ambientale; Disturbi psicosomatici e da stress
Coyne, et al. 2003	Personale di imprese regionali appartenenti al settore pubblico organizzativo in cui le vittime sono state selezionate per autodefinizione.	288 soggetti anzianità lavorativa media 12.22 aa (DS 9.15) di cui presi in considerazione vittime (50) e controlli (99).	Personalità. Percezione dell'ambiente di lavoro.	ICES Personality Inventory. Scala di Seigne sulla Percezione dell'ambiente di lavoro.	Ansia; Percezione ambientale
Gandolfo, 1995	Lavoratori adulti che hanno fatto richiesta di risarcimento per danni alla salute.	129 soggetti di cui 47 vittime (età media 42.1 aa - 62% F) e 82 non vittime (età media 42.7 aa - 49% F).	Personalità.	MMPI-2.	Ansia
Hoel, et al. 2004	Impiegati del settore pubblico, privato e volontariato che hanno risposto a questionari inviati per posta e selezionati in base all'autodefinizione.	5288 (2764 M, 2508 F. Età tra 16 e 70 aa) di cui presi in considerazione vittime (553) e controlli (2585).	Salute fisica. Salute mentale.	OSI per misurare la salute fisica. GHQ12 per misurare la salute mentale.	Disturbi psicosomatici e da stress; Ansia
Hogh, et al. 2001	Lavoratori adulti scelti in maniera randomizzata e selezionati tramite intervista telefonica o questionario inviato per posta contenente due domande relative al bullying.	1857 (50,8% M, 49,2% F età media 40,2 aa) di cui presi in considerazione vittime (35) e controlli (1405).	Strategie di adattamento.	Scala adattata parzialmente sulla base del concetto di Pearling e Schooler per le strategie di adattamento.	Strategie di coping
Mikkelsen, et al. 2002	Lavoratori che volontariamente hanno aderito allo studio selezionati in base al NAQ e all'autodefinizione e controlli scelti con metodo randomizzato nelle stesse popolazioni lavorative.	118 casi (11 M, 107 F) età media 47 aa. 118 controlli (11 M e 107 F) età media 41 aa.	Grado di benevolenza nei riguardi delle persone.	WAS.	Percezione ambientale
Vartia, 2001	Lavoratori impiegati municipali che hanno risposto ad un questionario selezionati in base all'autodefinizione.	949 (85% F età media 40 aa, 15% M età media 41 aa) di cui presi in considerazione 94 vittime e 772 non vittime.	Stress generale. Reazioni allo stress mentale.	OSQ per lo stress e salute psicologica e percezione dell'ambiente di lavoro.	Disturbi psicosomatici e da stress; Ansia
Vartia, et al. 2002	Dipendenti carcerari che hanno risposto ad un questionario, selezionati come vittime in base all'autodefinizione.	896 soggetti (773 M età media 41 aa, anzianità lavorativa media 13 aa; 123 F età media 38 aa, anzianità lavorativa media 9 aa) di cui 179 vittime e 717 controlli.	Stress. Salute mentale.	GHQ.	Disturbi psicosomatici e da stress; Ansia
Zapf, et al. 2001	Lavoratori raccolti tramite annunci sul giornale, pubblicità televisive o gruppi di autoaiuto, selezionati in vittime in base ad un questionario riadattato parzialmente dal LIPT e all'autodefinizione e controlli selezionati per simili caratteristiche.	Vittime comprese tra 139 e 143 (66% F, 44% M, età media 45 aa). 80 controlli (49% F, 51% M, età media 37 aa).	Strategie di adattamento.	ROCI II per le strategie di gestione del conflitto.	Strategie di coping

**Legenda:**

GHQ: General Health Questionnaire.  
GWHQ: Generalized Workplace Harassment Questionnaire.  
LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terrorism.  
MMPI-2: Minnesota Multiphasic Personality Inventory 2  
NAQ: Negative Acts Questionnaire.

OSI: Occupational Stress Indicator.  
OSQ: Occupational Stress Questionnaire.  
PWSQ: Psychosocial Work Environment and Stress Questionnaire.  
ROCI: Rahim Organizational Conflict Inventories.  
WAS: World Assumptions Scale.

Le “vittime” sono state selezionate in base alla positività al questionario di autovalutazione, ad autodefinizione, o entrambi. I controlli invece sono stati selezionati in base a negatività al questionario di autovalutazione, autodefinizione di “non vittima”, oppure erano costituiti da lavoratori che richiedevano risarcimento per causa diversa dal mobbing. Da ciò emerge la mancanza di una concordanza tra i vari lavori nella procedura di identificazione e classificazione dei partecipanti, in base a criteri unanimemente condivisi che permettano di identificare univocamente ed obiettivamente le vittime di tale fenomeno.

### Descrizione dei partecipanti

Il numero totale dei casi è costituito da 1242 soggetti, che sono stati confrontati con 6019 soggetti dei controlli, con un'età compresa fra i 16 anni e i 70 anni.

I casi sono costituiti da 77 maschi e 229 femmine (rapporto F/M 2,97), mentre i controlli da 94 maschi e 186 femmine (rapporto F/M 1,98). Il genere non è stato specificato per i rimanenti partecipanti.

I lavoratori esaminati sono impiegati amministrativi, impiegati del settore pubblico, dipendenti carcerari. In alcuni studi non sono specificate le categorie lavorative trattandosi di campioni molto vasti (fino a 5000 persone) reclutati tramite questionari inviati per posta o intervista telefonica (cft. Tab. I).

### Organizzazione dei dati

Ai fini della revisione sistematica abbiamo cercato di raggruppare gli studi in base al tipo di variabili investigate. Nella costruzione delle categorie di analisi, abbiamo cercato di raggruppare in classi omogenee i risultati degli studi più simili fra loro, rendendo massima la differenza fra questi e quelli inseriti nelle altre categorie. Alcuni studi, per la caratteristica dei dati presentati, sono stati utilizzati per l'elaborazione dei risultati di più classi (vedi tabella II).

Le classi che sono state individuate sono:

- 1 - Misure di ansia;
- 2 - Misure dei disturbi psicosomatici e da stress;
- 3 - Misure delle strategie di coping;
- 4 - Misure di percezione ambientale.

#### 1 - Misure di ansia

Gli studi inclusi in questa categoria sono 5. Le misure di ansia sono state desunte dai seguenti strumenti di misurazione: Minnesota Multiphasic Personality Inventory 2 (MMPI-2); Occupational Stress Questionnaire (OSQ); General Health Questionnaire (GHQ); ICES Personality Inventory; Occupational Stress Indicator (OSI).

#### 2 - Misure di disturbi psicosomatici e da stress

Quattro sono gli studi inclusi in questa categoria. Le misurazioni sono state effettuate attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti: Occupational Stress Questionnaire (OSQ); General Health Questionnaire (GHQ); Psychological Work Environment and Stress Questionnaire (PWSQ); Occupational Stress Indicator (OSI).

#### 3 - Misure delle strategie di coping

Sono stati inclusi 2 studi in questa categoria, i cui strumenti di misurazione utilizzati dagli autori sono stati: una scala di misurazione, elaborata sul concetto di Pearling e Schooler, adattata parzialmente per lo studio; scala Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI II).

#### 4 - Misure della percezione ambientale

Gli studi inclusi sono 3; la percezione in senso negativo dell'ambiente circostante da parte dei partecipanti viene misurata attraverso la World Assumption Scale (WAS); la Scala di Seigne; il Psychological Work Environment and Stress Questionnaire (PWSQ).

### Analisi dei dati

Le analisi sono state effettuate per ciascuna categoria individuata: Misure di ansia, Misure dei disturbi psicosomatici e da stress; Misure delle strategie di coping; Misure di percezione ambientale. I confronti sono stati effettuati fra i soggetti vittime di mobbing e soggetti non vittime/controlli con altre patologie.

Nelle revisioni sistematiche l'eterogeneità si riferisce alla variabilità o differenza fra gli studi nella stima dell'effetto. Vi è una distinzione fra “l'eterogeneità statistica” che rappresenta la differenza negli effetti riportati, “l'eterogeneità metodologica” che si riferisce alla differenza nel disegno sperimentale, e “l'eterogeneità clinica” che rappresenta la differenza fra gli studi in relazione alle caratteristiche dei partecipanti, agli interventi o alle misure.

Il test statistico dell'eterogeneità è stato usato per misurare come la variabilità osservata nei risultati dei vari studi (Effect Size - ES) è maggiore della varianza dovuta al caso.

È stata valutata l'eterogeneità fra gli studi appartenenti ai due gruppi attraverso il test del  $\chi^2$ . È stato inoltre calcolato un ulteriore indice di eterogeneità chiamato  $I^2$ , o indice di Inconsistenza, che rappresenta la percentuale di variabilità dovuta alla eterogeneità piuttosto che al caso (11).

Nel momento in cui è stato evidente un significativo indice di eterogeneità, l'ES è stato valutato con il Random Effects Model che è un modello statistico in cui sia l'errore di

**Tabella II. Distribuzione degli studi inclusi nelle categorie individuate**

Categorie	Studi inclusi
Ansia	Gandolfo, 1995; Vartia, 2001; Vartia, et al. 2002; Coyne, et al. 2003; Hoel, et al. 2004.
Disturbi psicosomatici e da stress	Vartia, 2001; Vartia, et al. 2002; Agervold, et al. 2004; Hoel, et al. 2004.
Strategie di coping	Hogh, et al. 2001; Zapf, et al. 2001.
Percezione ambientale	Mikkelsen, et al. 2002; Coyne, et al. 2003; Agervold, et al. 2004.

campionamento interno allo studio (varianza) sia la variazione tra gli studi sono inclusi nella valutazione dell'incertezza (intervallo di confidenza) dei risultati della metanalisi. In questi casi si ricorre al Random Effects Model essendo più robusto di altri metodi perché fornisce intervalli di confidenza più ampi rispetto a quelli forniti da altri modelli meno conservativi. Laddove l'eterogeneità non è risultata significativa, la quantificazione dell'ES è stata calcolata con lo Standardized Mean Difference (SMD) che esprime il rapporto tra la differenza di due medie e uno stimatore della deviazione standard all'interno del gruppo di studio.

## Risultati

Tabella III. Indici della metanalisi

	Eterogeneità	ES	I <sup>2</sup>	Indici di Metanalisi
Misure di ansia	$\chi^2= 49.77$ ( $p<0.00001$ )	Z= 4.17 ( $p<0.0001$ )	92.0%	SMD (random) 0.67 [0.35, 0.98]
Misure di disturbi psicosomatici	$\chi^2= 14.24$ ( $p<0.00001$ )	Z= 7.98 ( $p<0.00001$ )	78.9%	SMD (random) 0.84 [0.63, 1.05]
Misure di strategie di coping	$\chi^2= 0.82$ ( $p=0.37$ )	Z= 1.42 ( $p=0.16$ )	0%	SMD (random) 0.15 [0.37, 0.06]
Misure di percezione ambientale	$\chi^2= 2.91$ ( $p=0.23$ )	Z= 6.16 ( $p<0.00001$ )	31.2%	SMD (random) 0.59 [0.40, 0.77]

### Misure di ansia

In questa analisi sono stati inclusi 5 studi con un totale di 923 vittime e 4255 controlli. Risultano differenze statisticamente significative tra i due gruppi (SMD 0.67 [0.35, 0.98],  $p<0.0001$ ) a favore dei soggetti del gruppo di controllo che ottengono punteggi più bassi alle misure di ansia. L'eterogeneità tra gli studi è però significativa ( $\chi^2= 49.77$ ,  $p<0.00001$ ) ed indice di inconsistenza ( $I^2= 92.0\%$ ).

Questa analisi sembra mostrare che il gruppo dei controlli mostra una minore quota di ansia rispetto alle vittime di mobbing; tale differenza è caratterizzata da una eterogeneità molto elevata e quindi dipende in buona parte anche dalla disomogeneità dei metodi di misurazione utilizzati nei diversi studi.

### Misure dei disturbi psicosomatici e da stress

In questa analisi sono stati inclusi 4 studi con un totale di 851 vittime e 4235 controlli. Risultano differenze statisticamente significative tra i due gruppi (SMD 0.84 [0.63, 1.05],  $p=0.00001$ ) a favore dei soggetti del gruppo di controllo che ottengono punteggi più bassi alle misure di disturbi psicosomatici e da stress. L'eterogeneità tra gli studi è però significativa ( $\chi^2= 14.24$ ,  $p=0.003$ ) ed indice di inconsistenza ( $I^2= 78.9\%$ ).

In base ai risultati di questa analisi, i controlli hanno minori disturbi rispetto alle vittime, come atteso in base a quanto riporta la letteratura; però tale differenza sembra essere riconducibile in buona parte all'eterogeneità con la quale tale variabile è stata misurata nei diversi studi presi in considerazione. Si sottolinea la sproporzione numerica esistente tra i due gruppi, vittime e controlli, dovuta principalmente a due studi in cui si paragonano in un caso 179 vittime con 717 controlli e nell'altro 553 vittime con 2585 controlli.

### Misure delle strategie di coping

In questa analisi sono stati inclusi 2 studi con un totale di 176 vittime e 1485 controlli. Non risultano differenze statisticamente significative tra i due gruppi (SMD 0.15 [0.37, 0.06],  $p=0.16$ ). L'eterogeneità tra gli studi non è significativa ( $\chi^2= 0.82$ ,  $p=0.37$ ).

Sembrerebbe emergere quindi come tra i due gruppi di vittime e controlli per mobbing non vi siano differenze di significato statistico sulle strategie di adattamento messe in atto di fronte a diverse ed eventuali situazioni vissute come negative. Si sottolinea l'enorme differenza numerica tra i gruppi di vittime: 176 ed i controlli: 1485; dovuta in particolare ad uno dei due studi in cui si paragonano 35 casi con 1405 controlli, mostrando un disegno di studio non equilibrato.

### Misure di percezione ambientale

In questa analisi sono stati inclusi 3 studi con un totale di 193 vittime e 378 controlli. Risultano differenze statisticamente significative tra i due gruppi (SMD 0.59 [0.40, 0.77],  $p=0.00001$ ) a favore dei soggetti del gruppo di controllo che ottengono punteggi più bassi alle misure di percezione negativa dell'ambiente circostante. L'eterogeneità tra gli studi non è significativa ( $\chi^2= 2.91$ ,  $p=0.23$ ).

In base ai risultati di questa analisi, i controlli hanno una percezione dell'ambiente circostante più positiva rispetto ai soggetti mobbizzati, che non sembra essere influenzata dalla eterogeneità tra gli studi presi in esame.

## Discussione

L'analisi dei risultati numerici ottenuti con il procedimento metanalitico mostra come a fronte di risultati statisticamente significativi relativamente alla valutazione dei tratti ansiosi, con valori di ansia più bassi per i controlli rispetto ai soggetti mobbizzati, l'eterogeneità sia comunque alta con un indice di inconsistenza del 92%. Questo dato sembrerebbe indicare che i risultati dell'analisi sono da attribuire in grossa parte all'eterogeneità esistente tra le misure di valutazione dell'ansia che sono state utilizzate nei diversi studi. A questa eterogeneità si aggiunge il fatto che i metodi utilizzati per selezionare i gruppi di studio nei 5 lavori inclusi sono diversi e c'è sproporzione numerica tra i gruppi paragonati. La metanalisi degli studi controllati, per quanto riguarda l'ansia, verrebbe a confermare quanto riportato da alcuni studi di tipo epidemiologico secondo i quali una delle condizioni psicopatologiche che si accompagnano ad un quadro di mobbing è una reazione, tra le altre annoverate, di tipo ansioso. La forza di tale conferma è però ridotta dalle caratteristiche degli studi come sopra descritte e dalla notevole eterogeneità sia statistica che clinica degli studi considerati.

Discorso analogo si può fare a riguardo dei disturbi psicosomatici e da stress, variabile che raggruppa 4 lavori disomogenei per metodi di selezione dei campioni e per numero dei soggetti paragonati, dove le differenze statistica-

mente significative, che confermerebbero quanto registrato in letteratura epidemiologica sull'esistenza di conseguenze in termini di disturbi psicosomatici e stress correlati nelle vittime di mobbing, sono però associate ad una elevata eterogeneità nei metodi di valutazione utilizzati e da un indice di inconsistenza del 79% circa, che sta ad indicare come la significatività del risultato nel paragone tra i gruppi sia da attribuire in grossa parte all'eterogeneità stessa.

Si nota inoltre come i gruppi di controllo degli studi inclusi nelle categorie ansia e disturbi psicosomatici e da stress non siano stati resi paragonabili per sesso, per età, per anzianità lavorativa, per tipologia di lavoro e livello culturale; elementi che non sono irrilevanti nello studio di un fenomeno quale il mobbing. Infatti tale fenomeno viene studiato attraverso l'autodefinizione dei soggetti e quindi solo sulla base della percezione personale di ciascuno, percezione che può essere chiaramente influenzata dai fattori suddetti, che non vengono di fatto considerati.

Differenze statisticamente significative con una eterogeneità statisticamente non significativa risultano per le misure di percezione ambientale; i controlli percepiscono l'ambiente circostante in maniera più positiva delle vittime. In questa categoria sono inclusi tre studi ed in un caso soltanto il gruppo di controllo è reso paragonabile per età, tipo di lavoro e livello culturale. Si fa notare comunque come anche in questo caso esista eterogeneità clinica nelle modalità con le quali sono stati selezionati i gruppi (autodefinizione, questionario, campione di volontari cui è stato chiesto di autodefinirsi vittime o meno). Non si riscontrano differenze statisticamente significative tra i controlli e le vittime di mobbing per quanto riguarda le strategie di coping.

Globalmente quanto emerge dalla valutazione degli studi che sono stati eletti per la metanalisi è che esiste una evidente eterogeneità nella selezione dei gruppi; inoltre il fatto che casi e controlli non vengono resi paragonabili appare rilevante nell'influenzare i risultati degli studi su questo argomento che, come ampiamente detto, presenta il maggiore punto debole proprio sulla mancanza di criteri diagnostici chiari e sul fatto che la sua misurazione è basata sulla soggettiva percezione dei soggetti selezionati, che può quindi essere influenzata dalle caratteristiche culturali, dall'età, dall'anzianità lavorativa, dal livello culturale, dal fatto di essere lavoratori scelti nella popolazione lavorativa generale piuttosto che volontari prelevati da gruppi di auto aiuto o da liste di appellanti per risarcimento di danni alla salute mobbing correlati.

Gli studi caso-controllo infatti, impiegati per valutare il ruolo di uno o più fattori di rischio eziopatogenetici e nella valutazione del ruolo di singoli fattori di rischio e della loro eventuale interazione, rappresentano la principale fonte di evidenza scientifica nell'ottica di una medicina basata sulle prove, ma necessitano di una impostazione rigorosa e dove l'attendibilità e l'affidabilità dello studio dipendono evidentemente dalla corretta selezione dei casi e dei controlli, cosa che, come abbiamo descritto ampiamente, non è possibile allo stato attuale degli strumenti valutati per misurare il fenomeno. La definizione di caso deve essere rigorosamente descritta nel protocollo di studio e deve considerare i criteri di inclusione ed esclusione, passo che non può ovviamente essere compiuto laddove vi sia carenza di una definizione univoca e di un comune e valido strumento di misurazione.

La revisione sistematica della letteratura ha mostrato inoltre come circa il 35% dei lavori pubblicati sull'argomento della violenza morale e psichica in ambiente di lavoro siano studi che raccolgono informazioni originali su gruppi di lavoratori di età adulta (studi primari), la restante percentuale essendo composta da revisioni di altri studi e lavori di tipo descrittivo.

In una prima fase del nostro lavoro è stata effettuata una lettura critica di questi studi allo scopo di identificare le differenze nelle definizioni che sono state presentate o proposte dai diversi autori e nei criteri che sono stati seguiti per formare i gruppi di vittime e di non-vittime di mobbing. È emerso come esistano differenti modi per denominare il mobbing. In parte la motivazione deriva da abitudini geografiche, come già descritto: tali differenze però non sottendono solamente abitudini legate ad un paese piuttosto che ad un altro, dove comunque sotto un'etichetta diversa si descrive un fenomeno avente sempre le medesime caratteristiche. Infatti la letteratura dedicata alla violenza sul posto di lavoro, se analizzata nella sua globalità, dimostra l'esistenza di una certa confusione anche nei contenuti della definizione del fenomeno stesso, così come nelle tecniche utilizzate per la sua misurazione. La mancanza di un termine unico per descrivere il fenomeno sottende infatti anche la mancanza di una univoca definizione delle caratteristiche che devono essere presenti per poter parlare di mobbing; differenze talvolta sottili o anche evidenti si riscontrano infatti non solo nei modi in cui viene definito il bullying da un autore piuttosto che il mobbing da un altro, ma nei modi in cui autori diversi delineano le caratteristiche del fenomeno pur etichettandolo con lo stesso termine, sottintendendo situazioni di volta in volta non completamente equivalenti, ma attribuibili solo ad uno specifico contesto ed alla base delle quali i meccanismi che agiscono non sono immediatamente coincidenti.

Facendo riferimento ai numerosi studi condotti da Leymann a partire dagli anni '80 in Svezia ed alla sua formulazione del concetto di mobbing, che appare sostanzialmente in accordo con quanto è stato trasposto da Ege (1996), nella realtà italiana, per delineare quali siano le caratteristiche essenziali che devono essere presenti affinché si possa ritenere di trovarsi di fronte ad una situazione di mobbing, il fenomeno può essere descritto nei termini seguenti. Il mobbing è una situazione in cui uno o pochi lavoratori all'interno di un gruppo sono fatti oggetto di "una serie di iniziative vessatorie e persecutorie" che Leymann ha scrupolosamente elencato nel suo questionario, il LIPT (cft. Leymann, 1996). Si tratta di azioni che esprimono una violenza di tipo psicologico e fisico, che determinano considerevoli sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali e che comprendono anche comportamenti che appartengono alla violazione della sensibilità personale nella sfera della sessualità, che avvengono in forma sistematica, almeno una volta alla settimana, per almeno sei mesi. Si fa riferimento quindi, come molto chiaramente espresso, ad una situazione che non può essere occasionale ma deve reiterarsi per un certo periodo di tempo. In base a questa definizione non è ammissibile limitarsi ad osservare le caratteristiche di un certo tipo di azioni ma si deve tenere conto di due concetti fondamentali che sono la durata e la ripeti-

tività. Nel modello di Leymann (1993) inoltre, il mobbing viene definito come una forma di molestia con i caratteri dell'intenzionalità: le azioni sono mirate a manipolare la persona in senso non amichevole, al fine di determinarne l'isolamento nel proprio ambiente lavorativo.

Analizzando le modalità con cui viene definito il fenomeno dai diversi autori e le modalità con cui vengono selezionati i gruppi delle vittime, si nota come il concetto che il mobbing sia un fenomeno che si viene a costituire attraverso azioni ripetute per un periodo di tempo prolungato trova riscontro nell'80% circa degli studi analizzati, anche se i criteri temporali scelti non sono uniformi.

Si riportano alcuni esempi:

in Hegney (2003) la domanda posta ai soggetti all'inizio del questionario così recita: "**negli ultimi 3 mesi** sei stato oggetto di bullying...". In Agervold (2004) si chiede ai partecipanti se, **nell'ultimo mese**, sono stati oggetto di una serie di azioni che vengono poi elencate. In Mikklesen (2002) così come in numerosi altri studi (1, 2, 12, 19, 33) il quesito posto è: "**negli ultimi 6 mesi** quanto spesso sei stato oggetto delle seguenti azioni..." con possibilità di risposte che vanno da: **mai, ogni tanto, circa ogni settimana, quasi ogni giorno**. In altri studi (23, 24, 25, 26, 27, 29, 31) si chiede: "**durante gli ultimi 12 mesi**, quanto spesso sei stato oggetto nel tuo posto di lavoro a...", variando le risposte da **mai, a una volta, a più di una volta**.

Emerge quindi come, nonostante non vi sia un criterio temporale universalmente accettato (spaziando le definizioni del fenomeno dal considerare come un periodo di tempo adeguato un periodo di un mese, tre mesi, sei mesi fino a dodici mesi), è abbastanza diffusamente accettato il fatto che le azioni ostili debbano ripetersi per un certo intervallo di tempo per potersi configurare un quadro di mobbing.

Ciò nonostante, pur volendo considerare nell'insieme come assimilabili gli studi in cui si tiene in considerazione la durata e la ripetitività delle azioni, emerge come esista comunque una frangia di studi in cui tale criterio non viene considerato o comunque reso esplicito. Infatti in una percentuale che si avvicina al 20% del totale degli studi esaminati, nella raccolta di informazioni che riguardano la tipologia di azioni subite, non si specifica se è stata tenuta in considerazione la durata nel tempo e/o la frequenza con cui tali azioni si sono verificate. Ad esempio si possono riscontrare casi in cui, come in McKenna (2003), a fronte della risposta affermativa ad una o più delle domande poste ai partecipanti riguardanti l'aver subito una qualche forma di violenza sul posto di lavoro, viene chiesto di rispondere al quesito: "quante volte questo comportamento si è verificato?". Non si stabilisce pertanto alcun lasso di tempo di riferimento, e le informazioni raccolte riguardanti le conseguenze dei comportamenti negativi vengono messe in relazione soltanto al fatto di avere/non avere subito azioni negative sul posto di lavoro. Analoghe disomogeneità riguardano la tipologia delle azioni considerate come costitutive del mobbing nei diversi studi. Leymann descrive il fenomeno come una situazione complessa nell'ambito della quale la vittima subisce una serie di vessazioni psicologiche e fisiche e/o sessuali che nel tempo portano all'instaurarsi della situazione di paura, vittimizzazione, conseguenze sulla salute.

La presenza di violenza fisica è considerata in maniera esplicita come parte del fenomeno nel 64% degli studi esaminati, mentre in una percentuale del 6% del totale si specifica in maniera esplicita che il mobbing è una forma di violenza esclusivamente psicologica. Nel 25% circa dei casi infine si fa riferimento in maniera generica ad "azioni negative", non fornendo elementi che consentano di sapere quali siano i tipi di azioni o di situazioni che hanno portato a formare il gruppo delle vittime di mobbing.

Numerosi studi scientifici inoltre si sono focalizzati sul fenomeno delle molestie sessuali in ambiente di lavoro spaziando dalle attenzioni sessuali non desiderate, richieste di favori sessuali, fino a vari tipi di condotta fisica di natura sessuale. Se questi comportamenti debbano o meno essere inclusi nella più ampia definizione di violenza sul posto di lavoro così come intesa nei termini di mobbing-bullying-harassment, rappresentandone uno degli aspetti peculiari, o se debbano essere considerate in maniera distinta, è ancora oggetto di discussione e di pareri discordi. Molti autori, in accordo con Leymann, ritengono che i gesti o gli atteggiamenti offensivi sia di natura verbale che fisica riferiti alla sfera della sessualità debbano essere considerati come una delle possibili forme di violenza che si riscontrano in un quadro di mobbing, quando il fatto di rifiutare o accettare tali condotte può condizionare sfavorevolmente il clima lavorativo, interferendo con il rendimento del lavoratore o creando un clima intimidatorio e ostile (8).

Nel 36% degli studi presi in considerazione vengono comprese nell'insieme di azioni considerate come mobbizzanti, chiarendolo in maniera esplicita, anche le molestie sessuali. A fronte di questo dato però si nota come in una percentuale pari al 24% dei lavori è al contrario esplicitato che la tipologia di violenze considerate non comprende comportamenti verbali o fisici a sfondo sessuale. Nel 40% dei casi infine non è possibile definire la presenza o assenza di questo fattore poiché non chiaramente esplicitato dagli autori.

Da un punto di vista giurisprudenziale, giuridico e medico-legale l'attenzione rivolta al fenomeno del mobbing è legata all'esistenza di un danno biologico sulla persona. Ciò detto appare evidente come, per poter parlare ragionevolmente di mobbing, non dovrebbe essere sufficiente indagare sulla presenza di un determinato tipo di comportamenti negativi, poiché la rilevanza del fenomeno non è insita nell'esistenza fine a se stessa dei comportamenti negativi, ma sulle ripercussioni di questi sulla salute del lavoratore oltre che sugli effetti negativi a livello strettamente professionale.

L'analisi della letteratura a tal merito mostra come se nel 68% circa degli studi presi in considerazione la definizione di caso prevede, oltre alla presenza delle azioni mobbizzanti, anche la presenza di alterazioni dello stato di salute, nel 32% circa dei casi (per lo più studi il cui obiettivo è valutare la prevalenza di un fenomeno, analizzare le caratteristiche strutturali degli ambienti di lavoro, l'efficacia di programmi di prevenzione, le strategie di adattamento ecc.) si parla invece di casi di mobbing-bullying-harassment, facendo riferimento esclusivamente all'esistenza dei comportamenti negativi.

Anche l'importanza del carattere di intenzionalità nelle azioni negative nell'ambito del fenomeno del mobbing è ancora oggetto di discussione (1). Ad esempio alcuni au-

tori ipotizzano che l'intenzionalità costituisca un elemento chiave del bullying, mentre in altri casi si mette in evidenza la difficoltà insita nel tentativo di includere questo parametro come elemento costitutivo del mobbing, dato che appare intuitivamente evidente come nella pratica risulti difficoltoso tentare di stabilire se le azioni registrate, generalmente riferite da chi ne è bersaglio, siano o meno intenzionali. Bisogna considerare che se da un lato appare già difficile stabilire l'esistenza, il perdurare, la ripetitività di certi tipi di azioni, la presenza di conseguenze sulla salute, l'esistenza di un nesso di causa ed effetto tra queste e le azioni mobbizzanti al fine di rendere oggettiva l'esistenza di mobbing così come prevede un approccio scientifico basato sulla evidenza, risulta dall'altro lato evidente come sia ancora più difficile, all'interno di queste complesse dinamiche in cui si configurano le azioni di mobbing, l'individuazione dell'intento cioè della volontà persecutoria da parte "dell'aggressore".

Se a livello di definizione preliminare del fenomeno ancora non esiste un accordo sul fatto che l'intenzionalità sia o meno un elemento costitutivo fondamentale del bullying (nel 16% circa dei lavori presi in considerazione si specifica esplicitamente che l'intenzionalità è elemento costitutivo del mobbing, nel 12% dei lavori si specifica invece esplicitamente che il bullying si definisce in base alla percezione della vittima e l'intenzionalità o meno delle azioni non è elemento costitutivo del fenomeno, nel 72% circa dei casi non si fornisce alcun commento su questo argomento), è interessante notare come, quando invece si fa riferimento ai metodi di misurazione del fenomeno, non esistano strumenti che, allo stato attuale, tengano conto di questo carattere la cui definizione appare difatti molto difficoltosa. Il metodo più diffusamente utilizzato per misurare il mobbing negli studi campionari è costituito da questionari di autovalutazione, autosomministrati o somministrati da un operatore nel corso di una intervista.

I questionari più frequentemente utilizzati sono:

- LIPT, Leymann Inventory of Psychological Terrorism (16,17): 7.9% degli studi primari,
- NAQ, Negative Acts Questionnaire (4,5): 20.6% degli studi primari,
- GWHQ, Generalized Workplace Harassment Questionnaire (29): 12.7% degli studi primari.

Nel 34.9% degli studi su campioni di lavoratori sono stati utilizzati altri questionari, messi a punto ai fini della ricerca scientifica dagli autori stessi, tramite rielaborazioni ed adattamenti dei questionari più famosi.

In alcuni studi il mobbing è stato misurato avendo fornito ai partecipanti allo studio una definizione preliminare di mobbing, seguita dalla domanda: "in base alla definizione fornita, ritieni di essere stato oggetto di mobbing?".

Un'altra modalità di raccolta dati è quella dell'intervista strutturata, semi-strutturata o libera, condotta attraverso modalità diverse, quali il colloquio diretto, attraverso il telefono, attraverso la proposta di domande aperte cui i partecipanti potevano rispondere per iscritto in forma di tema.

In sintesi la valutazione critica degli studi primari incentrati sulla violenza nel posto di lavoro ha mostrato come la mancanza di un comune linguaggio e di un accordo sui contenuti della definizione del mobbing si rifletta an-

che sui criteri che di volta in volta vengono usati per selezionare i campioni di popolazione da etichettare come "vittime di mobbing-bullying-harassment" con la conseguenza di fornire stime e descrizioni di un fenomeno differenti e quindi difficilmente confrontabili. La mancanza infatti, oltre che di una definizione univoca, di uno strumento comune di misurazione del mobbing, apre la strada a dubbi sulla validità dei confronti che si possono fare tra i risultati forniti dagli studi condotti sui campioni di lavoratori nelle diverse aree geografiche, poiché ciò che di volta in volta è stato misurato non è esattamente corrispondente, dipendendo strettamente dalla definizione dalla quale si è partiti e dalla metodologia che è stata seguita per includere/escludere ciascun soggetto nel/dal gruppo delle vittime del mobbing. Questo concetto è stato ad esempio messo in evidenza da Salin (2001) che, nel suo lavoro, pone a confronto due diverse metodologie di misurazione del mobbing sullo stesso campione di soggetti studiati, ottenendo dati di prevalenza differenti. Analoghe le osservazioni riportate da Mikkelsen e Einarsen (2001), quando hanno applicato due diverse metodologie di misura del fenomeno sullo stesso campione di lavoratori.

La ricerca effettuata sulla letteratura esistente secondo i criteri di una revisione sistematica ha messo in luce come il mobbing rappresenti a tutt'oggi una delle cosiddette "zone grigie" della medicina, dove le evidenze sono scarse sia per la carenza di studi clinici controllati, sia per la presenza di studi eterogenei e di revisioni non conclusive.

Il primo passo per affrontare il problema nell'ottica di una medicina basata sulle prove dovrebbe consistere nel concordare un linguaggio ed una metodologia comune, che facciano sì che i risultati degli studi che di volta in volta si propongono di fornire dati di prevalenza, di indagare nessi causali, di studiare le conseguenze o le strategie preventive del mobbing, siano comparabili e trasferibili tra i vari servizi che allo studio del fenomeno stesso si rivolgono.

L'approccio al fenomeno del mobbing della medicina del lavoro deve essere anzitutto di tipo preventivo. A tal riguardo è opportuno tenere conto del fatto che le "azioni del mobbing", pur essendo riconducibili in parte ad una interazione tra "attori" strettamente personale e non prevedibile, legata forse come ipotizzato in letteratura a caratteristiche di personalità delle vittime, in parte però possono essere ricondotte ad un "clima lavorativo" negativo ed a fattori di organizzazione del lavoro stesso, che, pur non configurando il mobbing in senso stretto, creano il terreno fertile nell'ambito del quale il mobbing trova il suo sviluppo.

In conclusione il medico del lavoro, nell'ambito del suo contributo alla valutazione dei rischi lavorativi, dovrebbe considerare anche il "rischio mobbing", tenendo conto di quelle variabili di tipo organizzativo che possono contribuire all'instaurarsi di tali situazioni, e partecipare attivamente agli interventi volti a ridurre questo tipo di rischio.

I fattori di tipo organizzativo che dovrebbero essere considerati all'interno di tale valutazione dei rischi sono i seguenti:

- caratteristiche della leadership, in particolare presenza di un'organizzazione basata sull'eccessivo autoritarismo nell'ambito di una struttura di tipo "verticale"

- modalità attraverso le quali è gestita ed organizzata la programmazione dei tempi di lavoro (orari, previsione di pause, organizzazione dei turni lavorativi)
- modalità attraverso le quali è gestito il flusso di informazioni, in particolare esistenza o meno di sistemi in grado di garantire un adeguato flusso di informazioni tra superiori e subordinati e tra colleghi pari-livello (Impeachment sistematico e strutturale all'accesso a notizie)
- presenza o assenza di un certo grado di autonomia nella gestione del lavoro
- modalità attraverso le quali vengono effettuati i controlli sui tempi di lavoro, sulle assenze per malattie e per ferie (Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo)
- distribuzione dei compiti che tenga conto della posizione, delle capacità e delle attitudini personali dei lavoratori (Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale)
- presenza di una equilibrata distribuzione dei compiti tra lavoratori di pari-livello
- distribuzione equilibrata delle risorse quali strumenti o attrezzature necessarie per il lavoro tra i colleghi
- marginalizzazione dalla attività lavorativa e svuotamento delle mansioni
- ripetuti trasferimenti ingiustificati
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.

## Bibliografia

- 1) Agervold M, Mikkelsen EG. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work Stress* 2004; 18 (4): 336-351.
- 2) Coyne I, Smith-Lee Chong P, Seigne E, Randall P. Self and peer nominations of bullying: an analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2003; 12 (3): 209-228.
- 3) Ege H. Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale. Bologna, Pitagora (1996).
- 4) Einarsen S, Hoel H. The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work. Presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology: Globalization - Opportunities and Threats. Prague, Czech Republic. 2001.
- 5) Einarsen S, Raknes B. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence Vict* 1997; 12 (3): 247-263.
- 6) Everitt BS, Howell DC (eds). *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. Chichester, England, Wiley and sons 2005.
- 7) Evidence-Based Medicine Working Group. Evidence-Based Medicine. A new approach to teaching the practice of medicine. *JAMA* 1992; 268: 2420-2425.
- 8) Fasting K, Brackenridge C, Sundgot-Borgen J. Experiences of sexual harassment and abuse among Norwegian elite female athletes and nonathletes. *Res Q Exerc Sport* 2003; 74 (1): 84-97.
- 9) Gandolfo R. MMPI-2 profiles of worker's compensation claimants who present with complaints of harassment. *J Clin Psychol* 1995; 51 (5): 711-715.
- 10) Heinemann PP. *Mobbing. Gruppvald bland barn och vuxna*, Stockholm, Natur Och Kultur, 1972.
- 11) Higgins JPT, Thompson SG. Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Stat Med* 2002; 21: 1539-1558.
- 12) Hoel H, Faragher B, Cooper CL. Bullying is Detrimental to Health, but All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging. *Brit J Guid Couns* 2004; 32 (3): 367-387.
- 13) Hogh A, Dofradottir A. Coping with bullying in the workplace. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2001; 10 (4): 485-495.
- 14) Keashly L. Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective. *Violence Vict* 2001; 16 (3): 233-268.
- 15) Leymann H, Gustafsson B. *Psychological Violence at Work. Two explorative study*. Stockholm, Arbetarskyddsstyrelsen 1984.
- 16) Leymann H. *Atiologie und Haufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Übersicht uber die bisherige Forschung*. Z Personalforsch 1993 (tr. It. Mobbing, Bologna, Pitagora Editrice 1996: 273-274).
- 17) Leymann H. The content and Development of Mobbing at Work. *Eur J Work and Organizat Psychol* 1996; 5 (2): 165-185.
- 18) Lorenz K. 1963. *Das sogenannte Böse Zur Naturgeschichte der Aggression*. Wien, Borotha-Schoeler (trad. it. Il cosiddetto male, Milano, Il Saggiatore 1969).
- 19) Matthiesen SB, Einarsen S. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *Brit J Guid Couns* 2004; 32(3):335-356.
- 20) McKenna BG, Smith N, Poole SJ, Coverdale JH. Horizontal violence: experiences of Registered Nurses in their first year of practice. *J Adv Nurs* 2003; 42(1): 90-96.
- 21) Mikkelsen EG, Einarsen S. Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2002; 11 (1): 87-111.
- 22) Mikkelsen EG, Einarsen S. Bullying in danish work-life: prevalence and health correlates. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2001; 10 (4): 393-413.
- 23) Nawyn SJ, Richman JA, Rospenda KM, Hughes TL. Sexual identity and alcohol related outcomes: contributions of workplace harassment. *J Subst Abuse* 2000; 11 (3): 289-304.
- 24) Richman JA, Rospenda KM, Flaherty JA, Freels S. Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes. *J Subst Abuse* 2001; 13 (3): 347-366.
- 25) Richman JA, Rospenda KM, Nawyn SJ, Flaherty JA, Fendrich M, Drum ML, Johnson TP. Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates. *Am J Public Health* 1999; 89 (3): 358-363.
- 26) Richman JA, Zlatoper KW, Zackula Ehmke JL, Rospenda KM. Retirement and drinking outcomes: lingering effect of workplace stress? *Addict Behav* 2006; 31 (5): 767-776.
- 27) Richman JA, Rospenda KM, Flaherty JA, Freels S, Zlatoper K. Perceived organizational tolerance for workplace harassment and distress and drinking over time (harassment and mental health). *Women Health* 2004; 40 (4): 1-23.
- 28) Rospenda KM, Richman JA, Wislar JS, Flaherty JA. Chronicity of sexual harassment and generalized work-place abuse: effects on drinking outcomes. *Addiction* 2000; 95(12): 1805-1820.
- 29) Rospenda KM, Richman JA. The factor structure of generalized workplace harassment. *Violence Vict* 2004; 19 (2): 221-238.
- 30) Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2001; 10 (4): 425-441.
- 31) Shinsako SA, Richman JA, Rospenda KM. Training-related harassment and drinking outcomes in medical residents versus graduate students. *Subst Use Misuse* 2001; 36 (14): 2043-2063.
- 32) Vartiainen M, Hyyti J. Gender differences in workplace bullying among prison officers. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2002; 11 (1): 113-126.
- 33) Vartiainen M. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Env Hea* 2001; 27 (1): 63-69.
- 34) Zapf D, Einarsen S. Bullying in the workplace: recent trends in research and practice-an introduction. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2001; 10 (4): 369-73.
- 35) Zapf D, Gross C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *Eur J Work and Organizat Psychol* 2001; 10 (4): 497-522.

**Richiesta estratti:** Prof. Francesco Tomei, Ordinario di Medicina del Lavoro, Direttore della Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, Università degli Studi di Roma "La Sapienza" - via Monte delle Gioie n. 13, 00199 Roma, Italy - Tel. +390649912565, Fax +390686203178, +390649912554, E-mail: francesco.tomei@uniroma1.it