

ACOSO AMBIENTAL EN EL TRABAJO, SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL Y LA INTENCIÓN DE ABANDONAR LA ORGANIZACIÓN: ESTUDIO DE UN MODELO DE MEDIACIÓN EN UNA MUESTRA FEMENINA DE EMPLEADAS DE OFICINA

ENVIRONMENTAL HARASSMENT AT WORK, ENVIRONMENTAL SATISFACTION AT WORK AND INTENTION TO LEAVE THE ORGANIZATION: STUDY OF A MEDIATION MODEL IN A SAMPLE OF FEMALE OFFICE WORKERS

Recibido: 16 de mayo de 2023 | Aceptado: 19 de septiembre de 2024
DOI: <https://doi.org/10.55611/rep.3503.02>

Eva Moffat ¹, Eva Ein-Eli ², Olivier Romand-Piquant ¹, Dalel Bouzid ³, Liliane Rioux ¹

¹ Université Paris Nanterre, Francia

² Consulta Privada, Francia

³ IUT de St Denis-Université Paris 13, Francia

RESUMEN

Esta investigación se sitúa en el contexto de la psicología ambiental del trabajo y propone evaluar el rol mediador de la satisfacción al ambiente laboral entre el acoso ambiental en el trabajo y la intención de abandonar la organización. Una muestra de 134 empleadas mujeres francesas, de una edad promedio de 40 años, contestó el cuestionario a distancia comprendido en tres instrumentos: una escala de satisfacción al ambiente laboral, una escala de acoso ambiental en el trabajo y una escala de intención de abandonar la organización. El análisis de mediación confirma la hipótesis del efecto mediador parcial de la satisfacción al ambiente laboral (efecto indirecto = 0.12, [0.02, 0.23]) sobre la relación entre el acoso ambiental en el trabajo y la intención de abandonar la organización. Los resultados demuestran por tanto que el acoso ambiental en el trabajo tiene un impacto directo sobre la intención de abandonar la empresa, pero también un efecto indirecto sobre la misma a través de la satisfacción al ambiente laboral. Estos resultados forman parte de la discusión y perspectivas de investigaciones futuras, pero también de recomendaciones en gestión.

PALABRAS CLAVE: Acoso ambiental en el trabajo, satisfacción al ambiente laboral, intención de abandonar la organización, efecto de mediación.

ABSTRACT

This research comes within the framework of the work environmental psychology and proposes to test the mediating role of environmental satisfaction at work between environmental harassment at work and the intention to leave the organization. A sample of 134 French female employees, with an average age of 40 years old, completed a three parts questionnaire: an environmental satisfaction at work scale, a harassment at work scale and an intention to leave the organization scale. The mediation analysis confirms this hypothesis of a partial mediating effect (indirect effect = 0.12, [0.02, 0.23]) of environmental satisfaction at work on the relationship between environmental harassment at work and the intention to leave the organization. The results therefore demonstrate that environmental harassment at work has a direct impact on the intention to leave the company, but also an indirect effect on it through satisfaction with the work environment. These results are discussed and prospects for future research and managerial recommendations are proposed.

KEYWORDS: Environmental harassment at work, environmental satisfaction at work, intention to leave the organization, mediating effect.

Correspondencia de este artículo debe ser dirigida a Liliane Rioux. E-mail: lrioux@parisnanterre.fr

Las conductas de acoso laboral probablemente siempre han existido, pero ponerlas de manifiesto y denunciarlas no se remonta sino hasta los años 90. Podemos citar particularmente el proceso contra la empresa France Télécom que fue consecuente a una ola de suicidios (TGI, 20 2019) y la renuncia del jefe del partido socio-liberal Morten Ostergaard en Dinamarca, en octubre de 2020. Considerados actualmente como un fenómeno mundial, estas conductas laborales tóxicas han desencadenado (1) recomendaciones en las instancias jurídicas y (2) investigaciones en el mundo científico. Las recomendaciones en las instancias jurídicas fueron iniciadas a nivel internacional (1a) y derivadas a nivel nacional (1b) (Ein-Eli, 2020a; Morales-Ramírez, 2016).

A nivel internacional (1.a.), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como “acto verbal o psicológico de naturaleza sistemática, repetida o persistente por el cual, en el lugar de trabajo y en relación con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren, humillan, ofenden o intimidan a una víctima” (OIT, 2018, p. 40).

Hasta la fecha, la OIT no posee verdaderamente un instrumento jurídico específico que reglamente el acoso laboral. Sin embargo, algunas convenciones proveen recomendaciones destinadas a ayudar a los estados a luchar contra el acoso laboral. Podemos citar la convención 155 de la OIT que recomienda un entorno laboral seguro y sano (OIT, 1981), ya que favorece en óptimas condiciones la salud física y mental, contribuyendo a la prevención de la violencia en el lugar de trabajo.

Cada estado o unión de estados se apoya también de estas recomendaciones en la lucha contra el acoso laboral, preservando las particularidades culturales (1.b). Además, un informe de la OIT apunta diferentes definiciones de acoso sexual en el mundo. En algunos países como en los Estados Unidos de América o en Francia, se inclina en dos dimensiones: el chantaje sexual y la creación de un ambiente laboral sexualmente hostil. En otros países, como en Kenia, se declara específicamente al chantaje sexual. Finalmente,

otros países como en Pakistán se evocan de manera muy elíptica, contentándose con prohibirlas sin precisar sus características. La apropiación de cada estado de las recomendaciones hechas por la OIT puede chocar con diferentes maneras de pensar (Saguy, 2019), lo que provoca grandes diferencias en el tratamiento jurídico del acoso. En América Latina, algunos países están dotados de una legislación específica como por ejemplo en Argentina y Brasil, y sobre todo en Colombia que posee una ley nacional: la Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Pero, a menudo al margen, la mayoría de los países han elegido modificar los instrumentos existentes. Asimismo, en Perú, un párrafo ha sido incorporado en la Ley N°27815 (Ley del Código de Ética de la Función Pública, 2003, Artículo 8.5, Capítulo III) e indica que “está prohibido al funcionario de presionar, amenazar y/o acosar. Entendiéndose como ejercer presión, amenazar o acosar sexualmente a otros funcionarios o subordinados, susceptibles de atentar contra la dignidad de la persona o de incitar la realización de actos dolosos.” En Europa, la Comisión Europea define al acoso laboral como:

Un comportamiento negativo entre colegas o entre superiores y subordinados, por el cual la persona afectada es sometida al acoso y a ataques sistemáticos por un largo periodo, directa o indirectamente, a través de una o varias personas, con el objetivo y/o con el efecto de hacerla sentir que no es bienvenida. (Giner Alegría, 2012, p. 269).

Esta reúne recomendaciones que derivan en legislaciones nacionales. Algunos estados miembros disponen de una legislación específica para luchar contra este fenómeno (Suecia, Bélgica, Italia), mientras que otros, el reglamento en diversas disposiciones: el derecho laboral, el código penal, el código de la salud y la seguridad en el trabajo, etc. En Francia, el acoso laboral está reglamentado a su vez por el derecho laboral y el derecho penal.

Las conductas de acoso laboral son, paralelamente, objeto de numerosas investigaciones, particularmente en psicología (Einarsen et al., 1994; Poilpot-Rocaboy, 2010; Wang et al., 2018). Según personas investigadoras, el acoso laboral puede ser categorizado en función de técnicas utilizadas por el acosador (2.a) (Grenier-Pezé & Soula, 2002; Hirigoyen, 2001, 2008; Leymann, 1996) o del tipo de acoso (2.b) (Ein-Eli, 2020b; Jauvin et al., 1999).

Entre las técnicas, podemos citar el hecho de desacreditar a la víctima (2.a) (Leymann, 1996), de comprometer sus condiciones de trabajo retirándole material útil para la ejecución de sus tareas (Hirigoyen, 2001) o practicando una supervisión excesiva de su trabajo y de sus comunicaciones relacionadas con críticas continuas (Carroll et al., 2012). En esta perspectiva, el acoso laboral es un término genérico que evoca la agresión ya sea de un grupo contra un individuo (mobbing), o bien de un individuo contra otro individuo (bullying). El mobbing, generalizado y popularizado por Leymann (1996), señala el fenómeno de exclusión realizado por un grupo contra su víctima. Podemos citar los trabajos de Ares Camerino y Ortega Marlasca (2018), y Erenkfeit et al. (2011). Procedente del bullying tal como es definido por el psicólogo Olweus (1978) para señalar al acoso escolar, el workplace bullying sigue tres criterios: voluntad de dañar, repetición en el tiempo y ascendiente del acosador (Rigby, 2002). Este tipo de acoso laboral ha sido particularmente estudiado por Branch y Murray (2015) y Plonien (2016). Cinco tipos de acoso laboral son actualmente identificados (2.b): psicológicos (Carroll et al., 2012; Poilpot-Rocaboy, 2010), moral (Desrumaux et al., 2020; Hirigoyen, 2017; Mazza, 2014), sexual (Courcy, 2003; Ingelaere, 2019), así como más recientemente ambiental (Ein-Eli & Rioux, 2022) y organizacional (Pezé, 2019).

Destacamos que el acoso organizacional o institucional trasciende los cuatro primeros tipos de acoso citados. De hecho, según Desjours (2016), constituye como una forma clínica de alienación social en el trabajo

resultado de restricciones físicas relacionadas con la organización de trabajo y de las modalidades de gestión. Diversos trabajos ilustran esta corriente, como aquellos de Jauvin (2003), Chappell y Di Martino (1998), Courcy y Savoie (2003) y más recientemente Pezé (2019). Este último apunta a la existencia de una administración patógena que beneficia el acoso institucional al apoyarse esencialmente de tres técnicas: el desvío de la relación de subordinación, el desvío de las reglas disciplinarias, y el desvío del poder de la dirección de la organización. En este trabajo, examinamos las conductas del acoso ambiental en el trabajo en Francia. Nos centramos en una población femenina, más expuesta al acoso ambiental en el trabajo que los hombres, pero también más socialmente dispuesta a reconocer esta exposición.

Del Apogeo de los Problemas Ambientales al Reconocimiento del Acoso Ambiental

El pedido de la sociedad por el respeto al entorno del ser humano que ha sido amplificado en la última década también apunta al entorno organizacional. Diversas asociaciones han sido creadas para ejercer presión a los gobiernos con la finalidad de que los daños ambientales susceptibles de poner en riesgo a nuestro planeta sean tomados en cuenta en los planes de prevención de las organizaciones. Podemos citar a la OIT a nivel internacional, la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions a nivel europeo, y a la Asociación Nacional de la Defensa de Víctimas del Amianto-ANDEVA en Francia.

Los estudios científicos se han multiplicado especialmente en derecho (Pecqueux, 2012), en salud pública (Cerletti et al., 2020; Monnerais et al., 2020), y en psicología (Krettenauer et al., 2020); esto incluye a las organizaciones (Fehr et al., 2017; Huang et al., 2012). La psicología ambiental entendida como “la disciplina que estudia los procesos psicológicos que contribuyen al mantenimiento de la dinámica existente entre el espacio físico y el espacio social” (Rioux et al., 2013, p. 4), tiene lógicamente un lugar particular. En

el entorno organizacional, numerosos trabajos han surgido con variables ambientales en el trabajo, como las perturbaciones y la atmósfera (Bruny, 2023; Fehr et al., 2017), el estilo de apego al lugar de trabajo (Hamel et al., 2023; Mura et al., 2023), la satisfacción al ambiente laboral (Moffat et al., 2018; Nabl-Bouziid et al., 2019), la comodidad en el trabajo (Rebillon et al., 2023; Rioux et al., 2017), y la adaptación de los espacios de trabajo (Hoendervanger et al., 2019; Jahncke & Hallman, 2020). Las investigaciones que se orientan especialmente al acoso laboral en el trabajo son menos frecuentes. Sin embargo, podemos citar Ein-Eli (2020a)¹, Einarsen et al. (1994), así como Grenier-Pezé y Soula (2002).

Como para todo acoso, la persona sometida al acoso ambiental puede poner en acción estrategias de afrontamiento centradas en el problema como, por ejemplo, la elaboración de un plan de acción (Lazarus & Folkman, 1984). También, centrarse en la emoción (Lazarus & Folkman, 1984; Ólafsson & Jóhannsdóttir, 2004), así como adoptar un comportamiento de huida o de sumisión.

En el marco de esta investigación, deseamos inclinarnos sobre las relaciones existentes entre el acoso ambiental en el trabajo y las respuestas emocionales (p.ej. estilo de apego al lugar de trabajo, satisfacción al ambiente laboral) y las respuestas comportamentales en el trabajo (intención de abandonar la organización). Proponemos nuestras hipótesis de investigación y la propuesta de un modelo, la metodología y los resultados. Finalizamos este trabajo con una discusión y presentamos nuestros aportes y limitaciones, propuestas de investigaciones futuras, así como nuestras recomendaciones en gestión.

Hipótesis de Investigación y Proposición de Modelo

En esta parte, presentamos de un lado nuestras hipótesis de investigación y, más adelante, la proposición del modelo.

Hipótesis de Investigación

Nuestra primera hipótesis aborda la existencia del impacto directo del acoso ambiental en la intención de abandonar la organización, definido como “una manifestación intencional albergando actitudes que preceden el acto efectivo de abandonar la organización. Esta intención de abandono es el predictor psicológico más confiable de la salida efectiva de la organización” (Desrumaux et al., 2020, p.814).

De nuestro conocimiento, la relación entre el acoso ambiental y la intención de abandonar la organización no ha sido explorada. Sin embargo, el trabajo de Nielsen et al. (2022) muestra el vínculo entre el acoso moral en el trabajo y la intención de abandonar la organización. Además, Desrumaux et al. (2020) apuntan, de un lado, el efecto indirecto y directo de apoyo a colegas que sufren acoso moral en el trabajo, y por otro, la intención de salida. Precisan, asimismo, que el apoyo de la jerarquía es un mediador entre el acoso moral en el trabajo y la intención de abandonar la organización, así como también entre la frustración de necesidades psicológicas y la intención de abandono. Tomando en consideración estos estudios, no nos parece imposible pensar que el acoso ambiental pueda tener impacto directo en la intención de abandonar la organización por parte de la persona expuesta.

H1. El Acoso Ambiental Está Asociado Positivamente a la Intención de Abandonar la Organización. La satisfacción al ambiente laboral es un concepto central en psicología ambiental (Aries et al., 2010; Fornara et al., 2006). Esta puede ser definida como una evaluación ambiental (Ittelson et al., 1974) basada en elementos afectivos y cognitivos (Fleury-Bahi, 1997) así como de características físicas, sociales y humanas en el espacio vivido (Bonnes et al., 1997).

¹. Esta autora define al acoso ambiental en el trabajo como “el comportamiento o la acción repetitiva de un trabajador con la intención de dañar a otro trabajador al manipular el ambiente de

trabajo, con la finalidad de volverlo hostil o inconfortable” (Ein-Eli, 2020a, p. 203).

De nuestro conocimiento, algo curioso es que ninguna investigación alcanza los vínculos entre la satisfacción al ambiente laboral y el acoso ambiental en el trabajo. Sin embargo, nos referimos a los estudios que señalan que el ambiente físico tiene efecto en las conductas laborales y en las actitudes del personal, particularmente en la satisfacción al trabajo y en la intención de abandono (p.ej. Carlopio, 1996). Además, por asimilación entre los conceptos de psicología del trabajo y de psicología ambiental podemos, no obstante, respaldarnos en los estudios que se basan en la relación entre el acoso laboral y la satisfacción al trabajo (Gilbert et al., 2021; Poilpot-Rocaboy et al., 2015; Rowe & Sherlock, 2005). Asimismo, Rowe y Sherlock (2005) muestran que las víctimas de acoso psicológico están menos satisfechas con su empleo. Poilpot-Rocaboy et al. (2015) apuntan al efecto directo de la exposición al acoso psicológico en la satisfacción al trabajo, la implicación en la organización y la intención de salida de la persona expuesta. Estas autorías defienden la idea de un proceso de tres etapas: la insatisfacción al trabajo como respuesta emocional a la exposición al acoso (primera etapa), que conduce a la disminución de la implicación en la organización (segunda etapa), para luego llegar al aumento de las intenciones de salida (tercera etapa). Gilbert et al. (2021) han concluido que la satisfacción al trabajo es un factor de protección de cara a la violencia externa y especialmente al acoso laboral. Por consiguiente, planteamos la próxima hipótesis.

H2. El Acoso Ambiental Está Asociado Negativamente a la Satisfacción al Ambiente Laboral. Rioux et al. (2017) señalan que la satisfacción hacia el contenido del trabajo, así como hacia el ambiente de la extensión del trabajo, incluyendo esencialmente el vecindario, tienen impacto sobre la

intención de abandonar la organización (Moffat, 2016). Por otro lado, ya que la dimensión “Alienación ambiental” de la satisfacción al ambiente laboral es un predictor de la intención de abandonar la organización (Moffat, 2017), postulamos la siguiente hipótesis.

H3. La Satisfacción Ambiental Está Asociada Negativamente a la Intención de abandono. Con respecto a las investigaciones que hemos evocado relacionadas a los vínculos significativos entre el acoso ambiental, la intención de abandono y la satisfacción al ambiente laboral, proponemos examinar el efecto mediador de la satisfacción al ambiente laboral en la relación entre el acoso ambiental y la intención de abandonar la organización.

H4. La satisfacción al ambiente laboral media la relación entre el acoso ambiental y la intención de abandonar la organización. El presente estudio se plantea además explorar el mecanismo psicológico subyacente e integrador de la relación de las diferentes hipótesis antes mencionadas. Más específicamente, se explora el rol mediador de la satisfacción al ambiente laboral en la relación acoso ambiental – intención de abandonar la organización.

El Modelo Evaluado

Sobre la base de las hipótesis que presentamos, un modelo es propuesto en la Figura 1. Este presenta las relaciones entre el acoso ambiental en el trabajo y algunas estrategias de respuesta de personas que han sido expuestas a ellas. Además, el acoso ambiental es percibido como un generador de actitudes negativas que impactan la satisfacción al ambiente laboral y la intención de abandonar la organización.

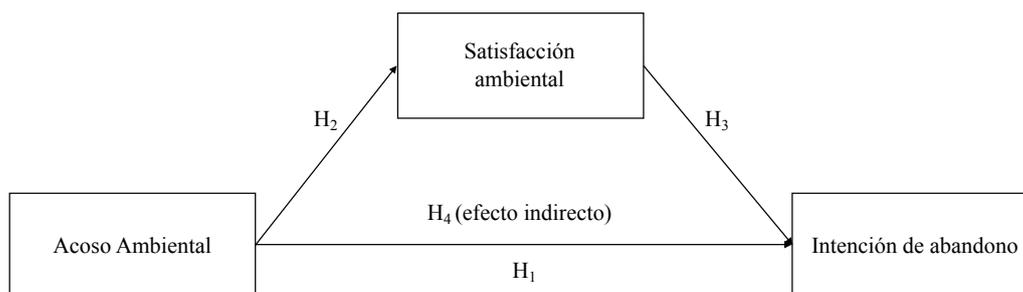


FIGURA 1.
Modelo Teórico Propuesto.

MÉTODO

Participantes

Nuestra muestra está compuesta por 134 mujeres empleadas de oficina que trabajan en Francia en el sector privado (54%), el sector público (29.3%) y el asociativo (14%). Se encuentran entre los 22 y los 62 años ($M=40.49$; $SD=10.02$), con una antigüedad en la empresa comprendida entre 1 y 39 años ($M=9.48$; $SD=8.98$), y con antigüedad en el puesto de 1 a 36 años ($M=8.19$; $SD=7.61$). Ninguna de las participantes de la muestra se declara no binario. El 2% de la muestra se considera miembro de la dirección, el 32.5 % se posiciona en la alta dirección, el 16% en mandos medios, el 46.4% son considerados empleados, y el 3.1% practicantes.

Instrumentos

El cuestionario fue elaborado y comprende los siguientes instrumentos. Los primeros tres se evalúan en una escala Likert de cinco puntos, desde 1 (*Totalmente en desacuerdo*) a 5 (*Totalmente de acuerdo*):

(a) La Escala de Acoso Ambiental en el Trabajo – EHET (Ein-Eli, 2020a). Dividida en 4 dimensiones: la manipulación del ambiente acústico (4 ítems; por ejemplo, “Estoy contrariado/a de trabajar en un lugar donde el ruido de fondo me molesta”), la manipulación del espacio de trabajo (4 ítems: por ejemplo, “Toman objetos de mi oficina sin preguntármelo”), la manipulación del ambiente laboral (3 ítems; por ejemplo, “No puedo controlar la temperatura cuando trabajo incluso si tengo mucho calor o mucho frío”) y la manipulación

del espacio personal (4 ítems; por ejemplo, “Verifican lo que hago a mis espaldas”). La escala fue utilizada en personal de oficina que trabajaba en Francia (Ein-Eli, 2020a) y presenta cualidades psicométricas aceptables. Los resultados del análisis factorial confirmatorio (modelo con cuatro factores de primer orden y un factor en segundo orden con 15 ítems) indican buen ajuste de los datos ($\chi^2/ddf = 1,67$, CFI=0,95, SRMR= 0,06).

(b) La versión corta de la Escala de Satisfacción al Ambiente Laboral – ESET (Moffat, 2021). Está constituida de 30 ítems distribuidos en 8 dimensiones y abarca 4 ambientes de trabajo definidos por Moffat (2022), siendo el puesto de trabajo (por ejemplo, “Mi puesto de trabajo está bien amoblado”), el espacio de la oficina (por ejemplo, “La oficina es tranquila”); así como también la organización (por ejemplo, “Es una empresa espaciosa”) y el barrio donde se sitúa la organización (por ejemplo, “me siento seguro/a cuando salgo un poco tarde de la empresa”). Se utilizó la escala en muestras de empleados de oficina trabajando en diferentes sectores profesionales (finanzas, salud, enseñanza) y en diferentes países (Túnez, Argelia, Francia) (Moffat et al., 2022). Los resultados del análisis factorial confirmatorio (modelo con ocho factores de primer orden y un factor de segundo orden con 24 ítems) indican tener ajuste satisfactorio a los datos ($\chi^2/ddf = 1,74$, CFI=0,90, SRMR= 0,09).

(c) La Escala de la Intención de Abandonar la Organización (Mobley et al., 1979, en versión francesa por Paillé, 2006). Este cuestionario unidimensional comprende 3

ítems que se orientan a tres etapas en la decisión de abandonar la organización: el pensamiento de abandonar (por ejemplo, “A menudo pienso en dejar mi actual empresa”), la búsqueda de alternativas (por ejemplo, “Busco activamente trabajar en otra parte”) y la intención de abandono (por ejemplo, “Desde que sea posible, dejo definitivamente mi empresa”). La escala se utilizó en diferentes contextos organizacionales francófonos (Moffat et al., 2014; Paillé, 2006, 2007; Rioux, 2011), y presenta cualidades psicométricas satisfactorias. Los resultados del análisis factorial confirmatorio (modelo unifactorial con tres ítems) indican correcto ajuste a los datos ($\chi^2/ddl = 0,00$, CFI=1,00, SRMR= 0,00).

(d) Una parte descriptiva que permitió determinar las características sociodemográficas de la muestra (edad, sexo, etc.) y organizacionales (antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto de trabajo, estatus)

Procedimiento

Las personas participantes fueron contactadas vía las redes sociales profesionales y mailing para responder a nuestro cuestionario que expone inicialmente los objetivos de la investigación, solicitándoles su participación para responder a las cuatro partes del instrumento presentado. La consigna del cuestionario menciona: “Los datos recolecta-

dos serán tratados conforme al RGPD con la finalidad de respetar su anonimato, en particular según al artículo 5 ‘Principios relativos al procesamiento de datos con carácter personal’ que ustedes pueden encontrar en <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre2>”. La realización del cuestionario dura aproximadamente 20 minutos.

Análisis

Los diferentes análisis (descriptivos, correlacionales, regresión, mediación) del estudio se realizaron a través el programa SPSS (incluyendo el macro PROCESS).

RESULTADOS

La Tabla 1 presenta las estadísticas descriptivas y las correlaciones de las variables estudiadas. Ninguna variable sociodemográfica está correlacionada con el acoso ambiental, la satisfacción al ambiente laboral y la intención de abandonar la organización. El acoso ambiental está correlacionado negativamente ($r = -0.53$, $p < 0.01$) con la satisfacción ambiental y positivamente ($r = 0.39$, $p < 0.01$) con la intención de abandonar la organización. En conclusión, la satisfacción al ambiente laboral está correlacionada negativamente ($r = -0.38$, $p < 0.01$) con la intención de abandonar la organización.

TABLA 1.
Estadísticas Descriptivas, Correlaciones y Alpha en Paréntesis.

	Media	DE	1	2	3	4	5	6
1 Edad	40.49	10.02	-					
2 Antigüedad profesional	8.19	7.61	0.50**	-				
3 Antigüedad en la empresa	9.48	8.98	0.63**	0.53**	-			
4 Acoso ambiental	2.3	0.65	0.11	0.13	0.16	(0,86)		
5 Satisfacción ambiental	3.48	0.66	-0.03	-0.08	-0.04	-0.53**	(0,90)	
6 Intención de abandono	2.22	1.28	-0.3	0.02	-0.12	0.39**	-0.38**	(0,92)

Nota. N = 134; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; DE: desviación estándar.

La Tabla 2 presenta el modelo de mediación analizado con macro PROCESS de SPSS. Un análisis bootstrap con intervalo de confianza de 95% permite analizar la

significación de los efectos. El acoso ambiental está negativamente asociado a la satisfacción ambiental ($\beta = -0.52$, [-0.66 - 0.38]), que explica 28% de la varianza. El

acoso ambiental está positivamente asociado a la intención de abandonar la organización ($\beta = 0.28$, [0.10, 0.46]) y viceversa, la satisfacción ambiental está negativamente relacionada ($\beta = -0.24$, [-0.42, -0.05]), lo que explica 22% de la varianza.

Si examinamos la tabla del efecto total directo e indirecto, es posible deducir un efecto mediador parcial (efecto indirecto = 0.12, [0.02, 0.23]) de la satisfacción ambiental sobre la relación entre el acoso ambiental y la intención de abandonar la organización. Nuestras cuatro hipótesis fueron confirmadas.

TABLA 2.
El Modelo de Mediación.

	Satisfacción ambiental R ² = 28%		Intención de abandono R ² = 22%	
	β	95% Bootstrap C.I. (LLCI ULCI)	β	95% Bootstrap C.I. (LLCI ULCI)
Acoso ambiental	-0.52**	(-0.66; -0.38)	0.28*	(0.10; 0.46)
Satisfacción ambiental			-0.24*	(-0.42; -0.05)
Covariación				
Edad	0.03	(-0.11; 0.17)	-0.17*	(-0.32; -0.01)

Nota. N = 134; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; CI: intervalo de confianza; LLCI: límite inferior del intervalo de confianza; ULCI: límite superior del intervalo de confianza.

TABLA 3.
Efecto Total, Directo e Indirecto del Modelo de Mediación.

	Efecto	ES	95% Bootstrap C.I.	
			LLCI	ULCI
Efecto total	0.40**	0.08	0.25	0.56
Efecto directo	0.28*	0.09	0.10	0.26
Efecto indirecto	0.12*	0.05	0.02	0.23

Nota. N = 134; * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; CI: intervalo de confianza; LLCI: límite inferior del intervalo de confianza; ULCI: límite superior del intervalo de confianza.

DISCUSIÓN

Esta investigación está situada en el marco de la psicología ambiental del trabajo porque evoca un concepto clásico en esta subdisciplina, la satisfacción al ambiente laboral, y un concepto reciente y teóricamente aún delicado, el acoso ambiental en el trabajo. Concretamente, el estudio muestra un efecto mediador parcial de la satisfacción al ambiente laboral entre el acoso ambiental en el trabajo y la intención de abandonar la organización. Este es un concepto sólido en la gestión de recursos humanos.

Desde el punto de vista conceptual, estos resultados podrían ser más precisos reproduciéndose a gran escala esta investigación. Esto permitiría evaluar las variables de

segundo orden y, particularmente, las cuatro dimensiones de la escala de acoso laboral que son la manipulación del ambiente acústico, la manipulación del espacio de trabajo, la manipulación del ambiente laboral, y la manipulación del espacio personal.

Está aún pendiente de confirmación, sobre todo en otras culturas o en otros contextos sociales y legislativos, la mejor comprensión de la solidez de nuestro instrumento, y así verificar que, como lo sugerimos aquí, el acoso ambiental en el trabajo es un fenómeno mundial que cruza organizaciones y culturas.

Desde el punto de vista aplicado, esta investigación pone en alerta a las personas gestoras y responsables de recursos humanos. De hecho, sabemos que los cuatro tipos

de acoso ambiental en el trabajo mencionados anteriormente existen también en las organizaciones argelinas y francesas, pero que el peso para cada una de ellas es diferente (Moffat et al., 2022, 2024). Parece pertinente entonces que cada organización analice el contexto de trabajo generado para identificar el o los tipos de acoso más comunes, con la intención de establecer acciones de prevención lo más cercanas a la realidad del campo de acción. En otros términos, aceptar que existe el acoso laboral es un primer paso en el reconocimiento de este fenómeno, pero un análisis más preciso es necesario y lo es aún más, cuando la diversidad cultural es fuerte en el seno de la organización además de la del país.

Este estudio presenta ciertas limitaciones. La primera limitación involucra la composición de la muestra. Las personas participantes fueron invitadas a través de sitios en línea. Recolectamos una muestra conveniente, en la que quienes participaron estuvieron presentes en el sitio en un momento determinado. Establecemos, por lo tanto, la pregunta acerca de la representatividad de las respuestas y un posible sesgo de autoselección. Además, nos centramos en una población femenina específica de personal de oficina, puesto que los hombres responden raramente a este tipo de cuestionarios que, según ellos, los hace parecer débiles en un mundo organizacional cada vez más competitivo.

La segunda limitación fue de orden metodológico. En realidad, este estudio no es un estudio longitudinal y el sentido de las causalidades entre las variables no han sido claramente establecidas. Sería interesante conducir estudios longitudinales para confirmar nuestros resultados.

Esta investigación y su tercera limitación tienen que ser concebidas como un estudio en relación con el acoso ambiental en el trabajo y la intención de abandonar la organización. Sin embargo, la intención de abandonar la organización no es probablemente la

única variable en ser impactada por el acoso ambiental en el trabajo.

Con estos resultados prometedores, buscamos ampliar el campo de investigación sobre el acoso. Consideramos que la “satisfacción ambiental”, como actitud y mediadora del modelo de investigación podría ayudar a comprender no sólo la intención de dejar la organización, sino también otras variables organizacionales. La intención de quedarse en la empresa, el apoyo emocional percibido de parte de los colegas y del supervisor, el agotamiento organizacional o la satisfacción laboral constituyen algunos ejemplos.

Asimismo, el trabajo en curso forma parte de varias iniciativas que presentamos en la Conferencia en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en Países del Sur (PTO-sud-2024). En estas, profundizamos en la estructura de la ESET y las relaciones que sus subdimensiones mantienen entre sí en diferentes contextos (Magreb y África Subsahariana). En esa línea, también se podrían considerar colaboraciones con América del Sur.

Estándares Éticos de Investigación

Financiamiento: El trabajo no fue financiado.

Conflicto de intereses: Las personas autoras expresan que no hubo conflictos de intereses al redactar el manuscrito.

Aprobación de la Junta Institucional Para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El presente trabajo adopta las recomendaciones éticas del Código Deontológico de Psicología y de la Comisión Nacional de Informativas y Libertades en Francia, así como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de Europa. Dichas recomendaciones aseguran el respeto y protección de seres humanos y de la investigación psicológica en Francia. Los participantes fueron debidamente informados de los objetivos de la investigación, las personas responsables y las características

del estudio, y el carácter voluntario y anónimo de la encuesta.

Consentimiento informado: Las personas autoras confirman que recibieron el consentimiento informado de cada una de las personas que participaron en el presente estudio.

REFERENCIAS

- Ares Camerino, A., & Ortega Marlasca, M. M. (2018). El acoso laboral en el ámbito sanitario. *Medicina Clínica, 150*(5), 198-201. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2017.06.034>
- Aries, M. B. C., Veitch, J. A., & Newsham, G. R. (2010). Windows, view, and office characteristics predict physical and psychological discomfort. *Journal of Environmental Psychology, 30*(4), 533-541. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2009.12.004>
- Bonnes, M., Bonaiuto, M., Aiello, A., Perugini, M., & Ercolani, A. P. (1997). A transactional perspective on residential satisfaction. In C. Despres & D. Piché (Eds.), *Housing surveys: Advances in theory and methods* (pp. 75-99). CRAD Université Laval.
- Branch, S., & Murray, J. (2015). Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction? *Organizational Dynamics, 44*(4), 287-295. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.09.006>
- Bruny, J. F. (2023). Le style d'attachement au lieu en milieu organisationnel (Thèse de doctorat. dir. Fabrizio Scrima). Université Rouen Normandie.
- Carlopio, J. R. (1996). Construct validity of a Physical Work Environment Satisfaction Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(3), 330-344. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.3.330>
- Carroll, T., Foucher, R., & Gosselin, E. (2012). La prévention du harcèlement psychologique au travail : de l'individu à l'organisation. *Gestion 2000, 29*(3), 115-130. <https://doi.org/10.3917/g2000.293.0115>
- Cerletti, P., Eze, I. C., Schaffner, E., Foraster, M., Viennau, D., Cajochen, C., Wunderli, J. M., Rössli M., Stolz, D., & Pons, M. (2020). The independent association of source-specific transportation noise exposure, noise annoyance and noise sensitivity with health-related quality of life. *Environment International, 143*, 105960. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.105960>
- Chappell, D., & Di Martino, V. (1998). *Violence at Work*. Genève, International Labor Office.
- Courcy, F. (2003). *Mesure et prédiction des agressions en milieu de travail*, [Thèse de doctorat inédite], Université de Montréal. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/6719?show=full>
- Courcy, F., & Savoie, A. (2003). Clarifier le concept d'agression en milieu de travail : préciser ses sources, ses formes et sa prévalence », En R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Dirs.), *Concilier performance organisationnelle et santé au travail*, (pp. 200-213). Montréal, Éditions Nouvelles.
- Dejours, C. (2016). La méthodologie en psychopathologie du travail. *Travailler, 35*(1), 125-144. <https://doi.org/10.3917/trav.035.0125>
- Desrumaux, P., Malola, P., Dose, E., & Manzano-García, G. (2020). Harcèlement moral et frustration des besoins : impacts des soutiens des collègues et de la hiérarchie sur l'intention de quitter. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 80*(6), 811-819. <https://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2020.02.007>
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 4*(4), 381-

401.
<https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Ein-Eli, E. (2020a). Les violences au travail [Thèse de doctorat, Université Paris Nanterre]. Theses.fr.
<https://theses.fr/2020PA100103>
- Ein-Eli, E. (2020b). Les différentes formes de violences en milieu organisationnel. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, 13(2), 142–145.
<https://doi.org/10.31926/but.ssl.2020.13.62.2.2>
- Ein-Eli, E., & Rioux, L. (2022). Le rôle modérateur du harcèlement environnemental au travail dans la relation entre l'attachement au lieu de travail et le soutien organisationnel perçu. Étude auprès d'un échantillon féminin. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 28(2), 99-114.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.03.003>
- Erenkfeit, K., Dudzińska, L., & Indyk, A. (2011). Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki. *Medycyna Środowiskowa*, 14(4), 81-89.
<https://www.environmed.pl/Mobbing-w-srodowisku-pracy-opis-zjawiska-oraz-jego-skutki,114992,0,2.html>
- Fehr, R., Yam, K. C., He, W., Chiang, J. T. J., & Wei, W. (2017). Polluted Work: A self-control perspective on air pollution appraisals, organizational citizenship, and counterproductive work behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 143, 98-110.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.02.002>
- Flcury-Bahi, G. (1997). Histoire résidentielle, identité et attachement au quartier. [Thèse de doctorat, Université René Descartes]. Theses.fr.
<https://theses.fr/1997PA05H005>
- Fornara, F., Bonaiuto, M., & Bonnes, M. (2006). Perceived hospital environment quality indicators: A study of orthopaedic units. *Journal of Environmental Psychology*, 26(4), 321-334.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.07.003>
- Gilbert, M., Demarchi, S., & Urdapilleta, I. (2021). Risques de violences externes au travail et facteurs de protection. Risks of outsiders workplace aggression and protective factors. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(3), 146-158.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.06.001>
- Giner Alegria, C. A. (2012). Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral. *Anales de Derecho*, 29, 224–245.
<https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/143781>
- Grenier-Pezé, M., & Soula, M. C. (2002). Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral. *Documents pour le médecin du travail*, 90, 137-145.
<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TF-113/tf113.pdf>
- Hamel, J.-F., Iodice, P., Radic, K., & Scrima, F. (2023). The reverse buffering effect of workplace attachment style on the relationship between workplace bullying and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1112864.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112864>
- Hirigoyen, M.F. (2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Éditions La Découverte et Syros.
- Hirigoyen, M.F. (2008). La souffrance au travail et les pathologies émergentes. *L'information psychiatrique*, 84(9), 821-826.
<https://doi.org/10.1684/ipe.2008.0397>
- Hirigoyen, M-F. (2017). *Le harcèlement moral au travail*. 52ème édition. Que sais-je.
- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived fit in activity-based work environments and its impact on satisfaction and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 65, 101339.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101339>
- Huang, L., Zhu, Y., Ouyang, Q. & Cao, B. (2012) A study on the effects of thermal, luminous, and acoustic environments on

- indoor environmental comfort in offices. *Building and Environment*, 49, 304-309. <http://dx.doi.org/10.1016/j.buildenv.2011.07.022>
- Ingelaere, C. (2019). Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme. *La Semaine Juridique, Social*, 10, 6-12.
- Ittelson, W. H., Proshansky, H., Rivlin, A., & Winkel, G. (1974). *An introduction to environmental psychology*. Holt, Rinehart & Winston.
- Jahncke, H., & Hallman, D. (2020) Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types. *Journal of Environmental Psychology*, 72, 101503. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101503>
- Jauvin, N. (2003). *La violence organisationnelle : Parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur*. Équipe de recherche sur les impacts sociaux et psychologiques du travail, CLSC CHSLD Haute-Ville-des Rivières. <http://www.santecom.qc.ca/Bibliotheque Virtuelle/CLSC-CHSLD-Haute-Ville-Des-Rivieres/ViolenceOrganisationnelle.pdf>
- Jauvin, N., Dompierre, J., & Vézina, M. (1999). *Recension de la littérature sur la violence au travail*. Équipe de recherche RIPOST, CLSC Haute-Ville, Université Laval. <http://www.santecom.qc.ca/Bibliotheque Virtuelle/CLSC-CHSLD-Haute-Ville-Des-Rivieres/RecensionViolenceTrav.pdf>
- Krettenauer, T., Wang, W., Jia, F., & Yao, Y. (2020). Connectedness with nature and the decline of pro-environmental behavior in adolescence: A comparison of Canada and China. *Journal of Environmental Psychology*, 71, 101348, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101348>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Editions du Seuil.
- Mazza, C. (2014). *Harcèlement moral et souffrance au travail dans le service public*. Puits Fleuri, Le conseiller juridique pour tous.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Moffat, É. (2016). *La satisfaction environnementale au travail des employés de bureaux* [Thèse de doctorat, Université Paris Nanterre]. Theses.fr. <https://theses.fr/2016PA100166>
- Moffat, É. (2017). Environmental satisfaction at work, satisfaction at work and turnover intention. Study on a sample of french office workers. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 10(59), 53-60.
- Moffat, É. (2021). Validation of a short version of the scale of satisfaction with the work environment (ESET-24). *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 14(63), 19-27. <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2021.14.63.1.2>
- Moffat, É. (2022). Environnement de travail. In D., Marchand, K., Weiss, & E., Pol (Dirs.). *Psychologie environnementale: 100 notions clés* (pp. 106-107). Dunod.
- Moffat, E, Bouzid, D., & Rioux, L. (2018). Environmental satisfaction at work of university administrative staff and integration of the university in the town. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(4), 269-287. <https://doi.org/10.1504/IJEWE.2018.093392>
- Moffat, É., Ein-Eli, E., & Merabet, S. (2022, mars). *La satisfaction environnementale au travail des employés de bureau algériens, français et italiens* [Comunicación oral]. 3ème Congrès du Réseau-PTO-Sud, Constantine, Algérie.

- Moffat, É., Scrima, F., Rioux, L., & Mogenet, J. L. (2014, agosto). *Satisfaction au travail, satisfaction environnementale au travail et intention de retrait. Une étude menée auprès d'une population d'employés de bureau* [Poster]. XVIIIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF), Florence, Italie.
- Moffat, É., Nanda, N., Inagnibomoua, K., & Scrima, F. (2024, 25 juillet). La satisfaction environnementale au travail. Regards croisés entre trois pays du Sud. [Symposium]. 4ème Congrès du Réseau de Psychologie du Travail et des Organisations des Pays du Sud (PTO-Sud) « La Psychologie du travail face aux transformations et aux crises sociales et économiques dans les pays du Sud », Libreville, Gabon. <http://www.pto-sud.net/articles/general/25>
- Monnerais, I., Loizeau, M., & Bricet, E. (2020). Risque amiante : Comment sensibiliser les entreprises et répondre à leurs interrogations ? Présentation d'outils pratiques à disposition des services de santé au travail, des préventeurs et des entreprises. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 81(5), 594-595. <http://doi.org/10.1016/J.ADMP.2020.03.445>
- Morales-Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 147, 71-98. <https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2016.147.10640>
- Mura, A. L., Nonnis, M., Scrima, F., & Fornara, F. (2023). Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients. *Journal of Environmental Psychology*, 85, 101937. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101937>
- Nabli-Bouزيد, D., Moffat, E., & Rioux, L. (2019). Âge subjectif, âge objectif au travail et satisfaction environnementale au travail. Etude sur un échantillon d'employés tunisiens. In R. Mokoukolo, R. Nguetsa, F. Courcy, M. Ntsame Sima & N. Achi (Dir.), *Les pays du Sud face aux défis du travail* (pp. 247-258). L'Harmattan.
- Nielsen, M., Finne, L., Parveen, S., & Einarsen, S. (2022). Assessing workplace bullying and its outcomes: The paradoxical role of perceived power imbalance between target and perpetrator. *Frontiers in Psychology*, 13, 907204. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.907204>
- Ólafsson, R. F., & Jóhannsdóttir, H. L. (2004). Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 319-333. <http://doi.org/10.1080/03069880410001723549>
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Hemisphere Press, Wiley.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Paillé, P. (2006). Les relations entre l'implication au travail, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de retrait. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 56(2), 139-149. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.06.001>
- Paillé, P. (2007). Comportements de citoyenneté organisationnelle et intention de quitter : Le rôle médiateur de l'intention de s'absenter. *Revue*

- québécoise de psychologie*, 28(3), 209-225. <https://hal.science/hal-03061726>
- Pecqueux, A. (2012). Le son des choses, les bruits de la ville. *Communications*, 90(1), 5-16.
<https://doi.org/10.3917/commu.090.0005>
- Pezé, M. (2019). Prendre en charge les psychopathologies liées aux violences collectives. *L'Information Psychiatrique*, 95(5), 305-10.
<http://doi.org/10.1684/ipe.2019.1953>
- Plonien, C. (2016). Bullying in the workplace: A leadership perspective. *AORN Journal*, 103(1), 107-110.
<http://doi.org/10.1016/j.aorn.2015.11.014>
- Poilpot-Rocaboy, G. (2010). Comprendre la violence au travail : Le cas du harcèlement psychologique. *Humanisme et Entreprise*, 296, 9-24.
<https://doi.org/10.3917/hume.296.0009>
- Poilpot-Rocaboy, G., Notelaers, G., & Hauge, L. J. (2015). Exposition au harcèlement psychologique au travail: Impact sur la satisfaction au travail, l'implication organisationnelle et l'intention de départ. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 21(4), 358-379.
[https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30004-8](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30004-8)
- Rebillon, J., Codou, O., Hamel, J-F., Moffat, E. & Scrima, F. (2023). The mediating role of perceived comfort between workplace attachment style and perceived stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(7), 5377.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20075377>
- Rigby, K. (2002). *New perspectives on bullying*. J. Kingsley
- Rioux, L. (2011). Workplace attachment and request for professional transfer. Study on a population of French employees. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 4(53), 91-96.
https://webbut.unitbv.ro/index.php/Series_VII/article/view/6420
- Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L., & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail*. Presses Universitaires de Laval.
- Rioux, L., Moffat, É., & Mnif Masmoudi, I. (2017, septembre). *Confort psychoenvironnemental au travail des employés administratifs d'une université et intention de quitter l'organisation* [Communication orale]. 6ème colloque de l'Association pour la Recherche en Psychologie Environnementale-ARPEnv « Modes d'habiter et sensibilités environnementales émergentes : Quels enjeux pour la qualité de vie ? (HABISENS) », Rennes, France.
- Rowe, M. & Sherlock, H. (2005). Stress and verbal abuse in nursing: Do burned out nurses eat their young? *Journal of Nursing Management*, 13, 242-248.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00533.x>
- Saguy, A. (2012). Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis : Avant et après l'affaire DSK. *Travail, genre et sociétés*, 28(2), 89-106.
<https://doi.org/10.3917/tgs.028.0089>
- TGI (2019). *Tribunal de grande instance de Paris, 31e chambre, 2e section, 20 décembre 2019, n° 0935790257*. TGI.
- Wang, Q., Bowling, N., Tian, A., Alarcon, Q., & Kwan, G. (2018). Workplace harassment intensity and revenge: Mediation and moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 213-234. <http://doi.org/10.1007/s10551-016-3243-2>