



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

FLORE

Repository istituzionale dell'Università degli Studi di Firenze

Uno strumento per misurare l'autoefficacia occupazionale: l'adattamento italiano della Occupational Self-Efficacy Scale

Questa è la Versione finale referata (Post print/Accepted manuscript) della seguente pubblicazione:

Original Citation:

Uno strumento per misurare l'autoefficacia occupazionale: l'adattamento italiano della Occupational Self-Efficacy Scale (OCCSEFF) / F.Tani; R.Lazzaretti; F.Maggino; M.Smorti; M.Giannini. - In: GIORNALE ITALIANO DI PSICOLOGIA. - ISSN 0390-5349. - STAMPA. - 36-3:(2009), pp. 657-674. [10.1421/30205]

Availability:

This version is available at: 2158/370598 since: 2016-11-03T18:45:16Z

Published version:

DOI: 10.1421/30205

Terms of use:

Open Access

La pubblicazione è resa disponibile sotto le norme e i termini della licenza di deposito, secondo quanto stabilito dalla Policy per l'accesso aperto dell'Università degli Studi di Firenze (<https://www.sba.unifi.it/upload/policy-oa-2016-1.pdf>)

Publisher copyright claim:

(Article begins on next page)

DIREZIONE

Remo Job

COMITATO DI DIREZIONE

Piero Amerio

Luigi Anolli

Cesare Cornoldi

Walter Gerbino

Paolo Legrenzi

Giuseppe Mosconi

Roberto Nicoletti

Augusto Palmonari

Marco Poli

Dario F. Romano

Guido Sarchielli

Carlo A. Umiltà

Giulio Cesare Zavattini

COMITATO DI REDAZIONE

Guglielmo Bellelli, Maria A. Brandimonte, Lucia Carli, Viola Macchi Cassia, Fabio Ferlazzo, Luisa Girelli, Vittorio Giroto, Giorgio Vallortigara

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Paolo Umiltà (E-mail: p.umilta@mclink.it)

CONSULENTI EDITORIALI per l'anno 2008

Liliana Albertazzi (Trento), Alessandro Antonietti (Milano), Gabriella Antonucci (Roma), Pierniggiorgio Argentero (Pavia), Giulia Balboni (Aosta), Angela Bartolo (Lille), Beatrice Benelli (Padova), Angelo Bisazza (Padova), Patrizia Bisiacchi (Padova), Anna Silvia Bombi (Roma), Erika Borella (Padova), Andrea Bosco (Bari), Cristina Burani (Cnr, Roma), Cristina Cacciari (Modena e Reggio Emilia), Andrea Camperio Ciani (Padova), Claudia Caprin (Milano), Andrea Carnaghi (Trieste), Cristina Caselli (Cnr, Roma), Luigi Castelli (Padova), Donatella Cavanna (Genova), Antonio Chirumbolo (Chieti), Emanuele Coluccia (Napoli), Roberto Cubelli (Trento), Fabio Del Missier (Trento), Francesco Di Nocera (Roma), Graziella Fava Vizziello (Padova), Giuseppe Favretto (Verona), Donatella Ferrante (Trieste), Marcello Gallucci (Milano), Nadia Gamboz (Napoli), Marco Gianini (Firenze), Augusto Gnisci (Napoli), Camilla Gobbo (Padova), Dario Grossi (Napoli), Maria Teresa Guasti (Milano), Daniela Guzzon (Padova), Gioacchino Lavanco (Palermo), Manuela Lavelli (Verona), Chiara Levorato (Padova), Lorella Lotto (Padova), Giuliana Lucci (Roma), Nicola Mammarella (Chieti), Antonella Marchetti (Milano), Olimpia Matarazzo (Napoli), Bruno Mazzara (Roma), Laura Migliorini (Genova), Maria Chiara Passolunghi (Trieste), Massimiliano Pastore (Padova), Andrea Pilastro (Padova), Konstantinos Pritis (Padova), Camillo Regalia (Milano), Pio Enrico Ricci Bitti (Bologna), Paola Ricciardelli (Trento), Antonio Rizzo (Siena), Germano Rossi (Milano), Rino Rumiati (Padova), Riccardo Russo (Essex), Michela Sarlo (Padova), Giuseppe Sartori (Padova), Ugo Savardi (Verona), Nicola Smania (Verona), Luca Surian (Trento), Patrizia Tabossi (Trieste), Daniela Traficante (Milano), Patrizio E. Tressoldi (Padova), Luigi Trojano (Napoli), Chiara Turati (Padova), Dario Varin (Milano), Tomaso Vecchi (Pavia), Luca Vecchio (Milano), Francesco Vespignani (Trento), Renzo Vianello (Padova), Virginia Volterra (Cnr, Roma), Pier Luigi Zoccolotti (Roma).

SOMMARIO

491 Editoriale

INTERVENTI

499 I Master universitari in psicologia, *di Daniela Mapelli*

RASSEGNE

509 Differenze individuali nella ruminazione mentale di esperienze emozionali, *di Tiziana Lanciano, Antonella Bianco, Antonietta Curci e Giuseppe Cozzoli Poli*

535 Sviluppo cerebrale, funzioni esecutive e capacità decisionali in adolescenza, *di Michele Poletti*

STUDI E RICERCHE

565 Il ruolo dei genitori nel favorire l'apertura dei figli durante la pre-adolescenza, *di Alessio Vieno e Massimiliano Pastore*

581 Atteggiamenti, credenze e sentimenti di colpa collettiva verso gli ebrei, *di Marcella Ravenna e Alessandra Roncarati*

613 Caratteristiche della memoria di lavoro in bambini dai 4 ai 6 anni, *di Silvia Lanfranchi e Renzo Vianello*

- 635 La misura dell'intelligenza emotiva: un contributo alla validazione italiana dell'*Emotional Intelligence Scale* (EIS) con adolescenti, di *Ilaria Grazzani Gavazzi, Carla Antoniotti, Enrica Ciucci, Ersilia Menesini e Caterina Primi*
- 657 Uno strumento per misurare l'autoefficacia occupazionale: l'adattamento italiano della *Occupational Self-Efficacy Scale* (OCCSEFF), di *Franca Tani, Rosa Lazzaretti, Filomena Maggino, Martina Smorti e Marco Giannini*

NOTE DI RICERCA

- 675 Apprendimento e riorganizzazione plastica dei network cerebrali in pazienti con demenza di Alzheimer, di *Susanna Bergamaschi, Chiara Spironelli, Lucia Cesaro, Mirella Manfredi, Attilio Calza e Sara Mondini*
- 685 La comprensione di frasi interrogative Chi-Quale nella sindrome di Down e nell'autismo, di *Lisa S. Arduino, Giuseppe Grossi e Beatrice Peroni*
- 695 Numerosità del campione e stabilità della stima di usabilità ottenuta mediante valutazioni soggettive, di *Francesco Di Nocera, Sara Coletta, Fabio Ferlazzo e Paolo Renzi*

DISCUSSIONI

- 705 Risposta ai commenti sull'articolo bersaglio «Neuro-mania», di *Paolo Legrenzi e Carlo Umiltà*

Questo numero del Giornale Italiano di Psicologia ospita un intervento di Daniela Mapelli sui Master Universitari in Psicologia. Dopo i numerosi interventi sui Corsi di Laurea in Psicologia e le Scuole di Specializzazione, era opportuno che venisse preso in considerazione il caso formativo rappresentato dai Master, certo meno importante, ma comunque significativo.

I Master Universitari rivolti agli Psicologi costituiscono in effetti, almeno per il momento, una realtà poco appariscente e ancora non ben identificata, anche perché la normativa in proposito non è ben definita. Molti lettori – ne sono convinto – non avranno chiara la differenza fra Master Universitari, da un lato, e corsi e corsetti proposti da Centri Privati, dall'altro, che pure si fregiano del titolo di Master. Non sanno quindi che un Master Universitario ha una precisa configurazione che prevede una offerta formativa (pari a 60 crediti) che corrisponde a quella che riceve uno studente universitario a tempo pieno per un anno di corso. Lo studente che frequenta un Master, oltre a seguire corsi, deve generalmente fare esperienze pratiche che gli devono permettere di acquisire una specifica competenza professionale, di tipo procedurale, nel settore di cui si occupa il Master. In questo modo, nel ventaglio delle offerte formative dell'Università italiana, il Master ha una sua precisa fisionomia e collocazione. Un Corso di laurea in Psicologia offre le basi della conoscenza psicologica e prepara lo studente ad operare in un ampio settore (Psicologia Clinica, Psicologia Sociale e del Lavoro, ecc.), una Scuola di Specialità pure mantiene un ampio spettro di target, ma ovviamente consolida la preparazione con particolare riferimento a interventi delicati e a vere e proprie psicoterapie. Il Master deve invece creare una specifica expertise in un settore ben delimitato. Come evidenziato dalle stesse denominazioni dei Master esistenti, riportate nell'intervento della Mapelli, i Master hanno dei target precisi e, rispetto a questi, hanno l'ambizione di rendere lo psicologo autonomo e capace di affrontare, con alto livello di expertise, le tematiche del settore interessato. I Master raggiungono, in un tempo limitato (tipicamente di un anno), un obiet-

Measuring emotional intelligence: The Italian validation of the Emotional Intelligence Scale (EIS) with adolescents

Summary. The aim of the study was to validate a self-report questionnaire, the Schutte's Scale of Emotional Intelligence (EIS), with a sample of Italian adolescents. Participants were 646, respectively 280 males and 366 females (mean age: 16 years and 9 months; DS: 1.4). Explorative factor analyses showed, consistently with the original one, a three factor structure. The factors are: Appraisal of others' emotions; appraisal of self emotions; regulation and use of emotion. Confirmatory analysis showed a good fit of the model (CFI=.90, RMSEA=.04 and SRMR=.05). Structural generalizability was assessed by performing simultaneous confirmatory factor analyses on the two sub-samples of male and females. Factor loadings were found to be invariant across groups. In sum, results are overall coherent with previously published data on the EIS scale, and support the idea that the instrument might be further used for research purposes.

Keywords: Instrument validation, Emotional Intelligence Scale, emotional competence, emotion regulation, emotion recognition and expression, adolescents.

La corrispondenza va inviata a Ilenia Grazzani, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione, Università di Milano-Bicocca, Piazza Ateneo Nuovo 1, Edificio U6, 20126 Milano, e-mail: ilenia.grazzani@unimib.it

**UNO STRUMENTO PER MISURARE
L'AUTOEFFICACIA OCCUPAZIONALE:
L'ADATTAMENTO ITALIANO DELLA
OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY SCALE (OCCSEFF)**

FRANCA TANI, ROSA LAZZARETTI, FILOMENA MAGGINO,
MARTINA SMORTI E MARCO GIANNINI

Università di Firenze

Riassunto. L'obiettivo di questo lavoro è quello di predisporre un adattamento italiano dell'*Occupational Self-Efficacy Scale* (OCCSEFF), di Schyns e von Collani (2002), una misura monodimensionale dell'autoefficacia occupazionale, costituita da 20 item. A tal fine è stato utilizzato un campione casuale, equilibrato per sesso, di 408 soggetti di età compresa tra 18 e 65. L'esame della coerenza interna ha dimostrato la buona affidabilità dello strumento. L'analisi della dimensionalità ha verificato la tenuta della scala secondo un modello a 4 fattori (*Problem-solving*; *Fiducia nella capacità di perseverare di fronte alle difficoltà*; *Fiducia nelle capacità gestionali*; *Fiducia nella capacità di raggiungere gli obiettivi professionali prefissati*), non confermando l'ipotesi monofattoriale sostenuta dagli autori. La consistenza interna di tutti i fattori e la validità concorrente con la *Self-Esteem Scale* di Rosenberg sono risultate buone. Queste caratteristiche psicometriche rendono pertanto l'OCCSEFF uno strumento estremamente utile di misura dell'autoefficacia specifica per il dominio occupazionale, e, insieme, generalizzabile alle diverse professioni.

1. INTRODUZIONE

A trent'anni dalla sua prima trattazione (Bandura, 1977), la nozione di *self-efficacy* è oggi il pilastro di una solida costruzione teorica che ha accomunato un gran numero di ricerche nei più svariati settori della vita umana. La notevole estensione degli studi sull'argomento è spiegata dal fatto che le credenze di autoefficacia rappresentano le determinanti prossimali delle azioni, nel senso che influenzano significativamente i processi principali alla base dell'agire umano: i processi cognitivi, emozionali, motivazionali e di scelta. L'efficacia attesa influenza infatti il comportamento a tre livelli: attraverso il comportamento prescelto, attraverso la persistenza sul compito e attraverso l'attivazione psicologica (Bandura, 1986).

La rilevanza, non solo teorica, ma anche e soprattutto sociale di questo filone di ricerca aiuta quindi a comprendere come, in un'ottica di promozione del benessere psicologico e sociale, si siano moltiplicati gli studi finalizzati a migliorare la conoscenza di questo costrutto e dei suoi correlati.

In questo ambito, particolarmente indagata è stata la relazione esistente fra la percezione di autoefficacia e l'autostima, e numerosi au-

tori hanno evidenziato l'esistenza di un'alta correlazione positiva tra i due costrutti, pur confermando una sostanziale distinzione tra loro. Il sentimento di autostima, infatti, è un'importante dimensione della personalità, che si sviluppa attraverso un processo d'interazione reciproca fra l'individuo e il suo ambiente. Essa può essere definita come il risultato del confronto tra i successi concretamente ottenuti (i risultati reali) e le corrispondenti aspettative (risultati attesi ideali), ovvero fra quello che l'individuo pensa di essere (sé percepito) e quello che egli vorrebbe essere (sé ideale). In altri termini, l'essere soddisfatti o meno di se stessi dipende, più che dai successi o dagli insuccessi realmente ottenuti, dai criteri di valutazione che il soggetto utilizza nell'apprezzamento di tali risultati.

Una buona parte del comportamento umano viene regolato dal porsi obiettivi, dotati di valore soggettivo, che vengono influenzati dalla stima soggettiva delle proprie capacità e prestazioni. L'autoefficacia, ovvero le *convinzioni sulla propria efficacia personale* che il soggetto nutre rispetto all'affrontare con successo le richieste della vita, costituisce quindi una componente fondamentale dell'autostima, in quanto influenza il modo in cui l'individuo pensa, si sente, trova fonti di motivazione personale e agisce. Essa regola lo sviluppo e la manifestazione di molte dimensioni della personalità del soggetto mediante processi mentali, motivazionali e affettivi che interagiscono sinergicamente. La persona con un elevato senso di autoefficacia è motivata, sceglie obiettivi notevoli e ottiene risultati più soddisfacenti di chi ha un senso di autoefficacia basso e percepisce in modo negativo le proprie possibilità (Sherer, Maddux, Mercadante, Prentice-Dun, Jacobs e Rogers, 1982; Schwarzer, 1994; Bandura, 1997; Wanberg e Banas, 2000; Judge e Bono, 2001; Chen, Gully e Eden, 2004).

Nell'ambito della psicologia del lavoro, una consistente mole di studi e di ricerche ha verificato l'importanza del costrutto dell'autoefficacia nelle varie componenti decisionali e gestionali del mondo del lavoro e delle organizzazioni. È stato evidenziato che il senso di autoefficacia concorre al processo di sviluppo professionale dando un significativo contributo nell'orientamento scolastico e professionale (Poláček, 1999), nella scelta degli indirizzi scolastici, accademici e professionali, anche in relazione al genere del soggetto (Betz e Hackett, 1981; Church, Teresa, Rosebrook e Szendre, 1992; Matsui, 1994; Lent, Brown e Hackett, 1996), nella perseveranza dello studio intrapreso (Lent, Brown e Larkin, 1984) e nella formazione professionale (Tannenbaum e Yukl, 1992; Saks, 1995).

Per quanto riguarda la relazione tra autoefficacia e conduzione dell'attività lavorativa, numerosi studi segnalano inoltre la presenza di un legame molto stretto tra autoefficacia percepita e prestazione lavorativa ed indicano nelle convinzioni di autoefficacia i predittori più

affidabili del successo organizzativo (Bandura, 1977). Numerose ricerche empiriche attestano poi un legame significativo tra autoefficacia e variabili organizzative, come la *performance* (Sadri e Robertson, 1993; Stajkovic e Luthans, 1998), l'impegno (Bozeman, Perrewe, Hochwarter e Brymer, 2001; Tracey, Hinkin, Tannenbaum e Mathieu, 2001), la soddisfazione lavorativa (Judge, Bono e Locke, 2000); la leadership efficace (Felfe e Schyns, 2002; Schyns, 2004); la disponibilità all'innovazione nell'ambiente di lavoro (Parker, 1993) e l'apprendimento in nuovi settori (McDonald e Siegall, 1992). Da vari lavori è inoltre emerso che l'autoefficacia ha un ruolo significativo nella risposta alle pressioni lavorative quali, ad esempio, il sovraccarico di lavoro e gli stati emozionali (Jex e Bliese, 1999), e nella risposta allo stress e nella prevenzione del *burn-out* (Leiter, 1992).

Data, quindi, la rilevanza che le convinzioni di efficacia personale hanno su diversi aspetti della vita lavorativa, risulta di grande importanza disporre di strumenti validi ed affidabili, in grado di rilevare la percezione di autoefficacia occupazionale dei singoli individui, anche allo scopo di predisporre, qualora ve ne sia bisogno, interventi finalizzati a potenziarla, in un'ottica di promozione del benessere individuale, sociale ed organizzativo.

Considerati nel loro complesso, gli strumenti di misura dell'autoefficacia, finora messi a punto, si fondano sulla valutazione dell'autoefficacia percepita, ovvero sulla convinzione che l'individuo ha di essere capace di dominare specifiche attività, situazioni o aspetti del proprio funzionamento psicologico e sociale. Ciò a partire dall'assunto, di matrice sociocognitiva, che la percezione che le persone hanno della propria capacità rifletta e determini la loro effettiva efficacia nella prestazione. Se su tale punto esiste quindi un ampio consenso, una questione ancora controversa, per altro già sollevata dallo stesso Bandura (1989, 1990), riguarda l'opportunità di considerare questo costrutto in modo generalizzato (Sherer *et al.*, 1982; Shelton, 1990; Schwarzer, 1994, 1998; Schwarzer e Jerusalem, 1995), oppure specificamente associato a precisi compiti (Bandura, 1977; Pajares, 1996) e conseguentemente di utilizzare strumenti di misura generali o specifici. A fronte di queste posizioni estreme, si delinea tuttavia un altro orientamento (Speier e Frese, 1997) che, pur considerando la *self-efficacy* come specifica di un dominio, sostiene la necessità di utilizzare strumenti di valutazione generali all'interno di quello specifico settore.

A questo proposito, concordiamo sul fatto che una scala di autoefficacia generale all'interno di uno specifico ambito, come può essere quello occupazionale, è più utile sia di una scala di autoefficacia generalizzata a tutti i contesti della vita umana, sia di una scala valida solo per settori e compiti occupazionali specifici. La prima fornirebbe infatti una misura poco informativa dello specifico ambito organizzativo

e la seconda, d'altro canto, non permetterebbe di fare confronti tra l'autoefficacia di persone che appartengono a contesti organizzativi, a categorie o a livelli professionali diversi, oppure che svolgono compiti o ruoli differenti all'interno della stessa professione.

A partire da queste considerazioni, abbiamo pertanto ritenuto di fornire un contributo utile mettendo a punto un adattamento, validato sullo specifico contesto socio-culturale italiano, della scala *Occupational Self-Efficacy* recentemente costruita da Birgit Schyns e Gernot von Collani (2002).

2. LO STRUMENTO

Dal punto di vista teorico, la *Occupational Self-Efficacy Scale* si colloca ad un medio livello di generalità, in quanto ha un campo d'azione molto vasto, anche se specifico per il mondo del lavoro, tale da permettere di cogliere le differenze individuali in autoefficacia associate a diverse situazioni lavorative.

Per costruire questo strumento gli autori hanno ripreso, modificandoli leggermente per adattarli al contesto occupazionale, alcuni item presenti in altre quattro scale già esistenti: la *General Self-Efficacy Scale* di Sherer *et al.* (1982), la *Generalized Self-Efficacy Scale* di Schwarzer (1994), la *Hope Scale* di Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibb, Langelle e Harney (1991) e la *Euristic Competence Scale* di Stäudel (1988). Le quattro scale sono state scelte per cogliere tre diversi aspetti: il padroneggiamento (*mastery*), l'ottimismo e le aspettative di autoefficacia. Successivamente hanno testato le proprietà psicometriche del nuovo strumento con tre diversi studi, utilizzando campioni di soggetti che lavorassero o avessero lavorato in un *range* di professioni molto ampio (Schyns e von Collani, 2002). I risultati di questi studi hanno permesso di verificare che, dal punto di vista psicometrico, la OCCSEFF si configura come una misura unidimensionale dotata di buone caratteristiche di validità ed affidabilità. In particolare, attraverso l'analisi delle componenti principali, lo *scree-test* e successive analisi fattoriali di tipo esplorativo e confermativo, gli autori hanno verificato una struttura ad un solo fattore dello strumento. Le analisi sulla coerenza interna hanno mostrato un alto grado di affidabilità: correlazione item-totale, $r = .43$; α di Cronbach $.92$; coefficienti di *split-half*, calcolati con la formula di Spearman Brown, compresi tra $r = .86$ e $r = .89$. Anche lo studio della validità ha visto emergere alte correlazioni tra l'OCCSEFF e diverse variabili organizzative e diversi costrutti di personalità, tra cui l'autostima ($r = .39$) misurata con la *Self-Esteem Scale* di Rosenberg (1965).

A fronte di tali buone caratteristiche psicometriche, la scala presenta indubbe caratteristiche di «agilità».

Sul piano operativo, infatti, l'OCCSEFF si configura come un questionario di autovalutazione, costituito da 20 item. Ogni item è rappresentato da una breve affermazione. Al soggetto si richiede di indicare se, e in che misura, l'affermazione riportata in ciascun item lo descrive. Le possibilità di risposta sono graduate su una scala di tipo Likert a sei posizioni in cui 1 = «del tutto vera» e 6 «del tutto falsa». Il punteggio globale è calcolato come punteggio medio dei punteggi di tutti gli item che compongono la scala.

Nel complesso, quindi, l'«agilità» dello strumento, le sue buone caratteristiche psicometriche ed il suo livello medio di generalità la rendono uno strumento estremamente utile nell'ambito della psicologia del lavoro.

3. OBIETTIVI

Scopo di questo lavoro è:

- predisporre una traduzione della scala OCCSEFF, adattata allo specifico contesto socio-culturale italiano;
- verificare se la struttura fattoriale della scala rilevata dagli autori viene confermata all'interno del nostro campione;
- valutare, all'interno del campione italiano, le caratteristiche psicometriche della scala: consistenza interna e validità della scala nel suo complesso e delle singole dimensioni che la compongono.

4. METODO

4.1. Soggetti

La raccolta dei dati è stata effettuata su un campione di 408 soggetti provenienti dall'Italia centrale, di cui 192 maschi e 216 femmine, di età compresa tra i 18 e i 65 anni (età media = 31.27; DS = 12.38).

Il livello culturale del campione è risultato medio-alto: il 72% dei partecipanti è in possesso del diploma di scuola media superiore, il 15% ha conseguito una laurea e solo il 13% ha concluso gli studi con il diploma di scuola media inferiore.

Il 41,8% del campione è costituito da studenti, il 30,3% è occupato nel terziario (impiegati e insegnanti), il 4,6% è costituito da operai, il 6,5% da tecnici o operai specializzati, il 6,5% lavora nel commercio, il 10,3%, infine, è costituito da dirigenti e liberi professionisti.

4.2. Procedura

La scala OCCSEFF è stata preliminarmente tradotta con il metodo della *back translation* (la versione italiana della scala viene integralmente riportata in appendice al testo) e quindi somministrata ai soggetti del campione. Al fine di studiarne la validità concorrente, la scala è stata somministrata contemporaneamente ad un altro strumento: la *Self-Esteem Scale* (SES), messa a punto da Rosenberg nel 1965 per la valutazione dell'autostima. Le somministrazioni sono avvenute individualmente in condizioni standardizzate.

4.3. Analisi dei dati

I dati sono stati preliminarmente controllati per individuare casi con valori estremi in combinazioni di item (*multivariate outliers*), che avrebbero potuto avere un peso eccessivo nelle analisi statistiche successive (Tabachnick e Fidel, 1989). Per individuare tali casi, abbiamo calcolato la distanza di Mahalanobis.

Prima di procedere alla verifica della struttura dello strumento, abbiamo inoltre controllato che le distribuzioni dei punteggi nei diversi item corrispondessero ai criteri richiesti per l'analisi multivariata.

Normalità. La normalità della distribuzione dei punteggi è stata controllata statisticamente attraverso l'analisi delle distribuzioni di frequenza dei valori e degli opportuni indici di forma (indice di Curtosi tendente a 3 e indice di Asimmetria tendente a 0).

Linearità. Le soluzioni testate nelle analisi successive si basavano sull'assunzione che la relazione tra coppie di variabili fosse lineare. Dato l'alto numero di possibili incroci (20×20 item), per verificare questo assunto abbiamo scelto di usare l'ispezione visuale solo in relazione agli incroci relativi alle variabili con alto e basso indice di Asimmetria.

Affidabilità e coerenza interna. La coerenza interna è stata studiata ricorrendo alle intercorrelazioni tra gli item (utilizzando il coefficiente r di Pearson), al coefficiente α di Cronbach e alle correlazioni item-totale (utilizzando il coefficiente di correlazione punto-biseriale corretto).

Dimensionalità. La dimensionalità è stata valutata attraverso un esame della struttura fattoriale della scala. A tal fine è stata condotta l'analisi fattoriale prima esplorativa (con rotazione Varimax) e succes-

sivamente confermativa. In particolare, nel caso dell'analisi fattoriale confermativa, per valutare l'adeguatezza del modello saggiato è stato usato il modulo RAMONA del *package* SYSTAT – versione 10.2. Questo modulo – come quelli adottati da altri *package* – consente di applicare il modello ad equazioni strutturali di cui l'analisi fattoriale confermativa costituisce un sottomodulo. Per valutare l'adattamento del modello ipotizzato ai dati abbiamo utilizzato il coefficiente RMSEA (*Root-Mean-Square-Error-of Approximation*), in quanto tale coefficiente permette di correggere la tendenza di altri coefficienti, quali il GFI (*Goodness-of-Fit Index*) o il AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) a rifiutare un modello in presenza di campioni di grandi dimensioni. Come noto, un valore di RMSEA di 0.05 o meno indica un forte adattamento (Comrey e Lee, 1992; Steiger, 1989, 2007).

Alcuni autori (cfr. Watkins, 1989) osservano che tale tipo di analisi risulta il più idoneo a valutare la «tenuta» cross-culturale di modelli di struttura fattoriale costruiti sulla base di dati raccolti in contesti culturali diversi.

Validità. La validità dello strumento è stata verificata con il criterio della validità concorrente. A tal fine sono state calcolate le correlazioni bivariate (tramite il r di Pearson) tra la OCCSEFF e la *Self-Esteem Scale* (SES) di Rosenberg (1965).

5. RISULTATI

Gli strumenti utilizzati per l'individuazione degli *outliers* hanno individuato 2 casi (entrambi di sesso femminile), che sono stati eliminati. I risultati che seguono si riferiscono pertanto ad un campione significativamente ampio di 406 soggetti. La ripetizione dell'analisi descrittiva di tutti gli item ha consentito di osservare una sufficiente omogeneità di forma tra le distribuzioni degli item (valori di Asimmetria e di Curtosi compresi tra -1 e +1) e, quindi, di ipotizzare una minima distorsione di tutti i parametri stimati.

L'ispezione dei dati non ha evidenziato alcuna curvilinearità.

La successiva analisi bivariata, effettuata tra tutti gli item della scala attraverso il coefficiente r di Pearson, ha prodotto valori di correlazione che sono risultati in maggioranza statisticamente significativi (vedi tab. 1).

La valutazione più attenta dei valori delle correlazioni, se da una parte ha consentito di rilevare l'assoluta assenza di multicollinearità, consentendo di affermare che gli item, pur essendo correlati tra loro, sono comunque tra loro discriminati, dall'altra ha evidenziato una certa mancanza di uniformità tra i diversi valori di correlazione, indu-

Tab. 1. Matrice delle correlazioni tra gli item e fra item e totale della scala OCCSEFF

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Item-totale
Item 1																				.43**
Item 2	-.21**																			-.32**
Item 3	-.36**	.34**																		-.47**
Item 4	-.15**	.20**	.34**																	-.47**
Item 5	-.12*	.11*	.24**	.25**																-.38**
Item 6	.26**	-.18*	-.20**	-.17**	-.29**															-.33**
Item 7	-.24**	.20**	.29**	.20**	.26**	-.15**														-.46**
Item 8	.37**	-.22**	-.27**	-.32**	-.23**	.22**	-.51**													.61**
Item 9	-.18**	.30**	.37**	.36**	.38**	-.37**	.29**	-.38**												-.49**
Item 10	-.21**	.22**	.31**	.39**	.36**	-.31**	.34**	-.46**	.50**											-.52**
Item 11	.13**	-.14**	-.13**	-.18**	-.11*	.08	-.20**	.32**	-.22**	-.20**										.36**
Item 12	.26**	-.15**	-.18**	-.29**	-.16**	.16**	-.32**	.42**	-.22**	-.30**	.38**									.57**
Item 13	.21**	-.09	-.21**	-.23**	-.14**	.10*	-.18**	.24**	-.15**	-.25**	.26**	.42**								.43**
Item 14	.30**	-.08	-.29**	-.25**	-.10*	.11*	-.32**	.37**	-.19**	-.20**	.22**	.41**	.36**							.51**
Item 15	.28**	-.14**	-.21**	-.31**	-.03	.16**	-.20**	.28**	-.14**	-.21*	.30**	.34**	.38**	.50**						.50**
Item 16	.33**	-.12*	-.31**	-.43**	-.18**	.13**	-.29**	.43**	-.22**	-.38**	.30**	.48**	.45**	.50**	.53**					.63**
Item 17	.17**	-.18**	-.08	-.29**	-.1*	.18**	-.22**	.22**	-.21**	-.13**	.22**	.33**	.26**	.22**	.30**	.33**				.49**
Item 18	.27**	-.12*	-.20**	-.20**	-.07	.21**	-.14**	.25**	-.12*	-.16**	.14**	.34**	.24**	.40**	.39**	.42**	.24**			.43**
Item 19	.32**	-.3**	-.28**	-.23**	-.11*	.20**	-.20**	.32**	-.31**	-.21**	.31**	.33**	.28**	.37**	.4**	.32**	.29**	.34**		.52**
Item 20	.29**	-.26**	-.33**	-.31**	-.20**	.27**	-.37**	.53**	-.39**	-.39**	.31**	.53**	.39**	.38**	.38**	.47**	.38**	.34**	.49**	.66**

Legenda: (***) = $p < 0.01$; (*) = $p < 0.05$; ipotesi bidirezionale (2 code).

Tab. 2. Matrice ruotata dei fattori (le saturazioni inferiori a .35 sono state omesse) e percentuali di varianza spiegata dai singoli fattori

Item	Fattori estratti			
	I	II	III	IV
15	.71			
16	.72			
14	.69			
18	.65			
13	.56			
5		-.72		
10		-.71		
9		-.65		
4		-.51		
6		.47		
11			.66	
12			.58	
20			.59	
8			.57	
17			.54	
7			-.49	
2				-.72
19				.55
1				.52
3				-.52
% di varianza spiegata	16,3	13,1	13,0	9,3

cendo a mettere in discussione l'unifattorialità della scala, così come verificata dagli autori.

A partire da queste considerazioni e dall'osservazione della disomogeneità dei valori delle correlazioni item-totale, calcolate escludendo l'item in questione, abbiamo quindi condotto un'analisi fattoriale esplorativa (criterio *Maximum likelihood* e rotazione *Vari-max*) per verificare la reale dimensionalità del gruppo di item. Tale analisi, i cui risultati vengono riportati nella tabella 2, ha permesso di evidenziare una struttura della scala a 4 fattori che spiegano complessivamente il 51.7% della varianza totale. Tali fattori si riferiscono ad aspetti distinti del sentimento di autoefficacia professionale e riguardano rispettivamente: I) la fiducia nella propria capacità di problem-solving; II) la fiducia nella propria capacità di perseverare di fronte alle difficoltà; III) la fiducia nelle proprie capacità gestionali; IV) la fiducia nella propria capacità di raggiungere gli obiettivi professionali prefissati.

I risultati ottenuti attraverso l'analisi fattoriale esplorativa hanno consentito di formulare il modello confermativo, definito come sotto-modello di misurazione del più generale modello ad equazioni strutturali. In particolare, sono stati stimati i parametri relativi ai legami

TAB. 3. Valore di correlazione tra le quattro sottoscale della OCCSEFF

	I	II	III
II	0.35**		
III	0.61**	0.48**	
IV	0.43**	0.44**	0.48**

Legenda: (**)= $p < 0.01$; ipotesi bidirezionale (a 2 code).

TAB. 4. Correlazioni tra i punteggi ottenuti dai soggetti alla OCCSEFF (totale e quattro sottoscale) e alla SES

	SES
Totale OCCSEFF	.54**
Fattore I	.42**
Fattore II	.38**
Fattore III	.44**
Fattore IV	.46**

Legenda: (**)= $p < 0.01$; ipotesi bidirezionale (a 2 code).

tra variabili latenti (fattori) e variabili osservate (*factor loading* e stima degli errori di misurazione) ipotizzando ortogonalità tra le variabili latenti. I valori dei *factor loading* osservati sono risultati essere compresi tra .59 e .61 (*errore standard* = .008).

Tale analisi ha consentito di verificare l'adattamento ai dati osservati nell'ipotesi che ciascuno dei 20 item sia legato linearmente ad una dei 4 fattori: RMSEA (1,189) = .001; CVI (*Cross Validation Index - modified AIC*) = 1.037; χ^2 (1,189) = 4013.67 (cfr. SYSTAT, 2002).

La verifica del livello di consistenza interna di ciascuna delle 4 sottoscale ha dato risultati complessivamente buoni, con valori di α compresi fra .69 e .77.

Il calcolo della correlazione tra le quattro sottoscale ha prodotto valori che rivelano non solo un significativo legame tra le stesse ma anche una loro autonomia e discriminazione (vedi tab. 3).

Passando all'analisi della validità concorrente, la tabella 4 riporta le correlazioni tra i punteggi ottenuti dai soggetti alla OCCSEFF e quelli ottenuti alla SES. Come possiamo notare, sia il punteggio totale, che quello relativo alle singole sottoscale della OCCSEFF risultano altamente correlati in maniera statisticamente significativa ($p < .01$) e positiva con la SES. La grandezza dei coefficienti permette tuttavia di preservare la distinzione tra i costrutti misurati dalle due scale.

6. CONCLUSIONI

In sintesi, possiamo affermare che i risultati ottenuti con la nostra ricerca permettono di ritenere la versione italiana della scala OCCSEFF uno strumento affidabile e valido per rilevare l'autoefficacia occupazionale di persone che svolgono anche professioni o compiti diversi o che comunque appartengono a realtà lavorative diverse.

In particolare, l'analisi dell'attendibilità, effettuata in termini di coerenza interna, ha confermato l'affidabilità dello strumento.

Lo studio della dimensionalità non ha tuttavia confermato la struttura monofattoriale testata dagli autori ed ha invece consentito di verificare la tenuta della scala secondo un modello a quattro fattori, sui quali sono state costruite quattro sottoscale che hanno mostrato una buona coerenza interna.

Per quanto riguarda la validità concorrente, infine, il nostro studio ha confermato l'ipotesi, sostenuta anche dagli autori, dell'esistenza di una consistente relazione positiva tra i costrutti di autoefficacia occupazionale (nella sua totalità e nelle dimensioni che la compongono) e di autostima, che comunque si mantengono distinti.

Il presente lavoro ha solo un carattere preliminare. Sarebbe pertanto opportuno continuare la ricerca con campioni più ampi e rappresentativi, non solo per approfondire le ragioni della diversità fra la soluzione fattoriale da noi ottenuta e quella rilevata dagli autori della scala, ma anche per confrontare, relativamente al livello di autoefficacia, persone che lavorano in differenti contesti organizzazionali e a diversi livelli professionali, prendendo in considerazione anche lavori più «nuovi» e meno tradizionali, come suggerito dagli stessi autori dello strumento.

Nonostante questi limiti, tuttavia, riteniamo che l'adattamento italiano della OCCSEFF, per l'«agilità» sul piano operativo e per le sue caratteristiche psicometriche, si configuri come uno strumento in grado di fornire utili indicazioni, non solo sul piano della ricerca, ma anche nel *counseling*, nei programmi di orientamento scolastico e professionale, nella formazione e nella valutazione delle risorse umane all'interno delle organizzazioni.

Cognome e Nome.....
 Sesso..... Data di nascita.....
 Titolo di studio.....
 Professione..... Data della prova.....

	Del tutto vero ↓						Del tutto falso ↓
1. Quando faccio progetti riguardanti il mio futuro professionale, riesco a renderli operativi.	1	2	3	4	5	6	
2. Uno dei miei problemi è che non riesco a mettermi a lavorare quando dovrei.	1	2	3	4	5	6	
3. Quando stabilisco degli obiettivi personali nel mio lavoro, raramente li raggiungo.	1	2	3	4	5	6	
4. Quando capitano problemi imprevisti nel mio lavoro, non li gestisco molto bene.	1	2	3	4	5	6	
5. Evito di provare ad imparare cose nuove nel mio lavoro, quando queste appaiono troppo difficili per me.	1	2	3	4	5	6	
6. Quando qualcosa non funziona immediatamente nel mio lavoro, mi do più da fare.	1	2	3	4	5	6	
7. Mi sento insicuro circa le mie abilità professionali.	1	2	3	4	5	6	
8. Per quanto riguarda il mio lavoro, sono una persona abbastanza sicura di sé.	1	2	3	4	5	6	
9. Quando qualcosa non funziona bene nel mio lavoro, rinuncio facilmente.	1	2	3	4	5	6	
10. Non mi sembra di essere capace di occuparmi della maggior parte dei problemi che sorgono nel mio lavoro.	1	2	3	4	5	6	
11. Riesco sempre a risolvere problemi difficili nel mio lavoro se faccio tutti gli sforzi necessari.	1	2	3	4	5	6	
12. Grazie alle mie risorse, so come gestire situazioni impreviste nel mio lavoro.	1	2	3	4	5	6	
13. Se sono nei guai nel mio lavoro, di solito riesco a pensare a qualcosa da fare.	1	2	3	4	5	6	
14. Riesco a rimanere calmo quando affronto le difficoltà nel mio lavoro perché posso contare sulle mie abilità.	1	2	3	4	5	6	
15. Quando ho di fronte un problema nel mio lavoro, di solito riesco a trovare diverse soluzioni.	1	2	3	4	5	6	
16. Sono sicuro di poter trattare efficacemente eventi imprevisti nel mio lavoro.	1	2	3	4	5	6	
17. Nel mio lavoro di solito sono capace di occuparmi di qualunque cosa mi si presenti.	1	2	3	4	5	6	
18. Le mie passate esperienze di lavoro mi hanno preparato bene per il mio futuro professionale.	1	2	3	4	5	6	
19. Porto a termine gli scopi che ho autonomamente stabilito nel mio lavoro.	1	2	3	4	5	6	
20. Mi sento preparato a soddisfare la maggior parte delle richieste nel mio lavoro.	1	2	3	4	5	6	

- BANDURA A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- BANDURA A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- BANDURA A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- BANDURA A. (1990). Reflections on nonability determinants of competence. In R.J. Sternberg, J.R. Kolligian (eds.), *Competence considered*. New Haven, CT: Yale University Press, pp. 315-362.
- BANDURA A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- BETZ N.E., HACKETT G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- BOZEMAN D.P., PERREWE P.L., HOCHWARTER W.A., BRYMER R.A. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 486-503.
- CHEN G., GULLY S.M., EDEN D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 375-395.
- CHURCH A.T., TERESA J.S., ROSEBROOK R., SZENDRE D. (1992). Self-efficacy for careers and occupational consideration in minority high school equivalency students. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 498-508.
- COMREY A.L., LEE H.B. (1992). *A first course in Factor Analysis: Second edition*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- FELFE J., SCHYNS B. (2002). The relationship between employees' occupational self-efficacy and perceived transformational leadership. Replication and extension of recent results. *Current Research in Social Psychology*, 7 (9), 137-162.
- JEX S.M., BLIESE P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- JUDGE T.A., BONO J.E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- JUDGE T.A., BONO J.E., LOCKE E.A. (2000). Personality and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- LEITER M.P. (1992). Burnout as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6, 107-115.
- LENT R.W., BROWN S.D., HACKETT G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks (eds.), *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 373-422.
- LENT R.W., BROWN S.D., LARKIN K.C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362.
- MATSUI T. (1994). Mechanism underlying sex differences in career self-efficacy expectations of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 177-184.

- MCDONALD T., SIEGALL M. (1992). The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes and withdrawal behaviors. *Journal of Psychology*, 126, 212-218.
- PAJARES F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- PARKER L.E. (1993). When to fix it and when to leave: Relationships among perceived control, self-efficacy, dissent, and exit. *Journal of Applied Psychology*, 78, 949-959.
- POLÁČEK K. (1999). L'autoefficacia nell'orientamento (Self-efficacy in career-decision-making). *Orientamento Scolastico e Professionale*, 37, 173-180.
- ROSENBERG M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- SADRI G., ROBERTSON L.T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour. A review and meta analysis. *Applied Psychology*, 42, 139-152.
- SAKS A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- SCHWARZER R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health: An International Journal*, 9, 161-180.
- SCHWARZER R. (1998). *General perceived self-efficacy in 14 cultures*. Preprint, Freie Universität Berlin.
- SCHWARZER R., JERUSALEM M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal control beliefs*. Windsor: NFER-Nelson, pp. 35-37.
- SCHYNS B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 4, 247-261.
- SCHYNS B., VON COLLANI G. (2002). A new occupational self-efficacy and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 219-241.
- SHELTON S.H. (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
- SHERER M., MADDUX J.E., MERCADANTE B., PRENTICE-DUN S., JACOBS B., ROGERS R. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- SNYDER C.R., HARRIS C., ANDERSON J.R., HOLLERAN S.A., IRVING L.M., SIGMON S.T., YOSHINOBU L., GIBB J., LANGELLE C., HARNEY P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- SPIERER C., FRESE M. (1997). Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
- STAJKOVIC A.D., LUTHANS F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-260.
- STÄUDEL T. (1988). Der Kompetenzfragebogen. *Diagnostica*, 34 (2), 136-148.
- STEIGER J.H. (1989). *EzPATH: A supplementary module for SYSTAT and SYGRAPH*. Evanston, IL: Systat.
- STEIGER J.H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modelling. *Personality and Individual Differences*, 42 (5), 893-898.
- SYSTAT (2002). *SYSTAT 10.2 Reference Manual*. Systat Software Inc.
- TABACHNICK B.A., FIDEL L.S. (1989). *Using Multivariate Statistics* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- TANNENBAUM S.I., YUKL G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43, 399-441.
- TRACEY J.B., HINKIN T.R., TANNENBAUM S.I., MATHIEU J.E. (2001). The influence on individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 5-23.
- WANBERG C.R., BANAS J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- WATKINS C. (1989). *Learning from delayed rewards*. Ph.D. Thesis. Cambridge: Kings College, Cambridge University.

[Ricevuto il 28 febbraio 2007]
[Accettato il 6 dicembre 2007]

An instrument for measuring Occupational Self-Efficacy: An Italian adaptation of the Occupational Self-Efficacy Scale

Summary. The Occupational Self-Efficacy Scale (OCCSEFF) by Birgit Schyns & Gernot von Collani (2002) is a unidimensional self-report scale comprising 20 items for the assessment of occupational self-efficacy. The aim of this study was to develop a version suitable for Italian population. To this aim a gender-balanced random sample of 408 participants, aged 8-65 years was used. A multidimensional analysis supported a four-factor structure – *Problem solving; Persisting in difficult professional situations; Management and organization; Achieving defined career goals* – providing no evidence for the authors' original monofactorial hypothesis. Internal consistencies of all dimensions and concurrent validity with Rosenberg's Self-Esteem Scale were generally well. These good psychometric characteristics yield the OCCSEFF an highly useful measure that is specific to the occupational domain, but which can also be generalized to various professions.

Keywords: Work psychology, occupational self-efficacy, Self-reported Scale.

La corrispondenza va inviata a Franca Tani, Dipartimento di Psicologia, Università di Firenze, Via di S. Salvi 12 - Padiglione 26, 50135 Firenze, e-mail: franca.tani@psico.unifi.it