
Prosocial Organizational Behaviors Scale

Una versione mirror

Annamaria Di Fabio¹ e Alessio Gori²

Sommario

Il presente studio intende analizzare le proprietà psicometriche di una versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behaviors Scale*. Gli strumenti sono stati somministrati a 242 lavoratori. Questa versione *mirror* comprende due parti speculari (Parte A — I miei comportamenti prosociali organizzativi; Parte B — I comportamenti prosociali organizzativi degli altri-colleghi). In questa ricerca sono state esaminate dimensionalità, attendibilità e validità concorrente della scala. I risultati mostrano una struttura fattoriale a tre dimensioni sia per la Parte A che per la Parte B della scala, con buona attendibilità e validità concorrente. La versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behaviors Scale* emerge come uno strumento valido e attendibile per rilevare i comportamenti prosociali nei contesti organizzativi.

Parole chiave

Comportamenti prosociali organizzativi, versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behaviors Scale*, proprietà psicometriche.

¹ Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

² Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

Prosocial Organizational Behaviors Scale

A mirror version

Annamaria Di Fabio¹ e Alessio Gori²

Abstract

This study aims to analyze the psychometric properties of a mirror version of the Prosocial Organizational Behaviors Scale. The instruments were administered to 242 workers. This mirror version includes two mirror parts (Part A — «My prosocial organizational behaviors»; Part B — «Prosocial organizational behaviors of others-colleagues»). In this research dimensionality, reliability and concurrent validity of the scale were examined. Results showed a factorial structure with three dimensions both for Part A and Part B of the scale, with good reliability and concurrent validity. The mirror version of the Prosocial Organizational Behaviors Scale emerged as a valid and reliable instrument to assess prosocial behaviors in organizational contexts.

Keywords

Prosocial organizational behaviors, Mirror version of the Prosocial Organizational Behaviors Scale, psychometric properties.

¹ Director of the International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» and International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», Università degli Studi di Firenze, <https://www.forilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

² Università degli Studi di Firenze.

Le relazioni interpersonali, le esperienze relazionali positive e le relazioni supportive sono di primaria importanza per il successo lavorativo e il benessere (Blustein, 2006, 2011; Duffy et al., 2016; Di Fabio, 2016; Di Fabio & Kenny, 2016). La psicologia per il lavoro inclusiva (Blustein, 2006) definisce il lavoro non solo come un mezzo di sopravvivenza e potere ma anche come un mezzo di connessione sociale e autodeterminazione. Il lavoro può consentire di accedere a relazioni supportive e a un sistema di interazioni formali e informali sul posto di lavoro (Blustein, 2006). Le relazioni supportive hanno una funzione protettiva nei confronti, ad esempio, della perdita del lavoro e del distress psicologico (Blustein, 2016). Nella prospettiva delle *relational theory of working* (Blustein, 2011) si giunge a definire il lavoro come un atto intrinsecamente relazionale e a evidenziare l'importanza di creare condizioni ottimali che supportino lo sviluppo di relazioni adattive e di supporto in ambito organizzativo (Blustein, 2011). Secondo questa prospettiva, l'obiettivo dovrebbe essere quello di aiutare le persone a costruire vite attraverso il lavoro e le relazioni (Blustein, 2011; Richardson, 2012) con un approccio psicologico organizzativo positivo che sottolinea l'importanza di sviluppare relazioni positive e di supporto sul luogo di lavoro (Di Fabio, 2016; Di Fabio & Gori, 2016), in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2000), promuovendo *healthy organizations* (Di Fabio, 2017; Di Fabio et al., 2020; Peiró et al., 2020).

In questa cornice si inseriscono i comportamenti prosociali organizzativi, che possono essere visti come una risorsa per gli individui e di conseguenza per i contesti organizzativi. In generale, i comportamenti prosociali riguardano «aiuto, condivisione, donazione, cooperazione, volontariato... sono atti sociali positivi realizzati per produrre e mantenere il benessere e l'integrità degli altri» (Brief & Motowidlo, 1986, p. 710). In maniera specifica, in ambito organizzativo, i comportamenti prosociali possono essere rivolti sia agli individui sia all'organizzazione (Staw, 1983). Possono essere relativi a comportamenti legati al ruolo organizzativo del lavoratore (*role prescribed*) oppure si può trattare di comportamenti che vanno oltre quelli prescritti da tale ruolo (*extra-role*) (McNeely & Meglino, 1994). I comportamenti prosociali organizzativi hanno la caratteristica di essere discrezionali e quindi non vengono premiati né sanzionati dall'organizzazione (McNeely & Meglino, 1994). Tali comportamenti offrono però vantaggi per il benessere dei lavoratori e conseguentemente generano vantaggi anche per l'organizzazione (McNeely & Meglino, 1994). I comportamenti prosociali organizzativi sono di tre tipi: *Prosocial organizational behaviors*, riguardano comportamenti prosociali organizzativi extraruolo rivolti all'organizzazione; *Role-prescribed prosocial behaviors*, si riferiscono a comportamenti prosociali organizzativi prescritti dal ruolo e destinati sia all'organizzazione che agli altri lavoratori; *Prosocial individual behaviors*, relativi ai comportamenti prosociali organizzativi extraruolo destinati agli altri lavoratori.

La *Prosocial Organizational Behavior Scale* (POBS, McNeely & Meglino, 1994) consente di rilevare questi tre tipi di comportamenti prosociali organizzativi, in maniera valida e accurata. La versione italiana della POBS, realizzata da Di Fabio e Bucci (2016), è risultata un valido strumento per rilevare i comportamenti prosociali organizzativi anche nel contesto italiano. L'analisi fattoriale confermativa ha supportato la versione a tre dimensioni della scala con buona coerenza interna e validità.

Sulla base della riflessione su un costrutto innovativo di natura relazionale in ambito lavorativo come la *Workplace relational civility* (Di Fabio & Gori, 2016) che per sua misurazione prevede una scala *mirror* con due parti speculari (Parte A — *Me with Others*; Parte B — *Others with me*), è emerso il valore di disporre di uno strumento con tale caratteristica *mirror* anche per rilevare i comportamenti prosociali organizzativi. A tale proposito, è stata sviluppata una versione *mirror* (a cura di Di Fabio) della *Prosocial Organizational Behavior Scale* (McNeely & Meglino, 1994, versione italiana Di Fabio & Bucci, 2016) composta da due parti speculari (Parte A — I miei comportamenti prosociali organizzativi; Parte B — I comportamenti prosociali organizzativi degli altri verso di me). Questa modalità consente di rilevare la percezione dei propri comportamenti prosociali organizzativi della persona e dei comportamenti prosociali organizzativi degli altri allo stesso tempo, consentendo una valutazione su due diverse centrature. Questa modalità permette agli individui di riflettere sia sul proprio ruolo sia su quello degli altri nei comportamenti prosociali organizzativi percepiti.

Il presente studio intende dunque analizzare le proprietà psicometriche di una versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behaviors Scale*.

Metodo

Partecipanti

I partecipanti allo studio sono stati 242 lavoratori dell'Italia centrale e meridionale, appartenenti a differenti organizzazioni pubbliche e private. Per quanto riguarda il genere, 49% sono maschi e 51% sono femmine (età media 49.19, $DS = 10.76$).

Strumenti

Prosocial Organizational Behavior Scale. I comportamenti prosociali organizzativi sono stati rilevati mediante la versione *mirror* (a cura di Di Fabio) della *Prosocial Organizational Behavior Scale* (POBS, McNeely & Meglino, 1994, versione italiana Di Fabio & Bucci, 2016). La scala è composta due parti speculari: Parte A — I miei comportamenti prosociali organizzativi; Parte B — I comportamenti

prosociale organizzativi degli altri. Ciascuna delle due parti è composta da 20 item con formato di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = «Mai» a 5 = «Sempre». La scala consente di rilevare tre fattori per ciascuna delle due parti che compongono la scala: *Prosocial Organizational Behaviors* (esempi di item: Parte A: «Do vita ad azioni per proteggere l'organizzazione da potenziali problemi»; Parte B: «Danno vita ad azioni per proteggere l'organizzazione da potenziali problemi»); *Role-Prescribed Prosocial Behaviors* (esempi di item: Parte A: «Do preavviso se non sono in grado di andare a lavoro»; Parte B: «Danno preavviso se non sono in grado di venire a lavoro»); *Prosocial Individual Behaviors* (esempi di item: Parte A: «Organizzo momenti di ritrovo dei colleghi dell'ufficio»; Parte B: «Organizzano momenti di ritrovo dei colleghi dell'ufficio»). Le proprietà psicometriche della versione *mirror* della POBS saranno esaminate nel presente studio.

Workplace Relational Civility Scale (JSS). La *workplace relational civility* è stata rilevata mediante la *Workplace Relational Civility Scale* (Di Fabio & Gori, 2016). Si tratta di uno strumento *self-report mirror* formato da due parti speculari (Parte A — *Me with others* and Parte B — *Others with me*) composte ciascuna da 13 item con un formato di risposta su scala Likert da 1 = «Per niente» a 5 = «Moltissimo». La WRCS ha tre dimensioni: *Relational decency at work* (esempi di item: Parte A: «Ho rispettato le opinioni altrui»; Parte B: «Gli altri hanno rispettato le mie opinioni»); *Relational culture at work* (esempi di item: Parte A: «Ho fatto commenti valorizzanti sugli altri»; Parte B: «Gli altri hanno fatto commenti valorizzanti su di me»); *Relational reciprocity at work* (esempi di item: Parte A: «Mi sono reso conto dell'effetto che le mie parole hanno avuto sugli altri»; Parte B: «Gli altri hanno mostrato di rendersi conto dell'effetto che le loro parole hanno avuto su di me»). La somma di queste dimensioni dà un punteggio totale per le due parti: Parte A e Parte B. Relativamente all'attendibilità l'alfa di Cronbach per la Parte A è di .87 e l'alfa di Cronbach per la Parte B è di .92 (Di Fabio & Gori, 2016).

Organizational Citizenship Behavior Scale. I comportamenti di cittadinanza organizzativa sono stati rilevati con la versione italiana a cura di Di Fabio e Palazzeschi (2016) della *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS, Podsakoff et al., 1990). La OCBS è formata da 24 item con formato di risposta su una scala Likert da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 7 = «Fortemente d'accordo». La scala consente di rilevare cinque comportamenti di cittadinanza organizzativa: *Altruism* (esempio di item: «Essere sempre pronti a dare una mano agli altri», alfa = .84); *Conscientiousness* (esempio di item: «Obbedire alle regole organizzative e ai regolamenti anche quando nessuno sta controllando», alfa = .81); *Sportsmanship* (esempio di item: «Avere la tendenza a ridimensionare i problemi», alfa = .84); *Courtesy* (esempio di item: «Essere consapevole di come il proprio comportamento influisca sul lavoro delle altre persone», alfa = .83); *Civic virtue* (esempio di item: «Svolgere funzioni che non sono richieste, ma che supportano l'immagine dell'organizzazione», alfa = .80) (Di Fabio & Palazzeschi, 2016).

Procedura

Le somministrazioni sono avvenute in gruppo, rispettando la legge italiana sulla privacy e sul consenso informato. Le somministrazioni sono state effettuate da personale specializzato adeguatamente formato. L'ordine di somministrazione è stato controbilanciato per tenere sotto controllo i suoi effetti.

Analisi dei dati

Un'analisi Fattoriale Confermativa (AFC) (metodo della massima verosimiglianza, software AMOS) è stata effettuata per verificare la struttura fattoriale della scala. Si sono considerati come indici di fit: il rapporto tra il valore di χ^2 e i gradi di libertà (χ^2/df) (buon adattamento per indici inclusi tra 1 e 3); il *Comparative Fit Index* (CFI, Bentler, 1990) e il *Non-Normed Fit Index* (NNFI, Tucker & Lewis, 1973) (buon adattamento per valori maggiori di .90); l'SRMR e il RMSEA (Browne & Cudeck, 1993) (buon adattamento per valori inferiori a .08). L'attendibilità dello strumento è stata valutata mediante il coefficiente alfa di Cronbach. La validità concorrente è stata verificata tramite il calcolo delle correlazioni r di Pearson della versione *mirror* della POBS con la WRCS e la OCBS.

Risultati

Un'analisi Fattoriale Confermativa (AFC) è stata condotta per verificare la struttura fattoriale della versione *mirror* a cura di Di Fabio della *Prosocial Organizational Behavior Scale*. Gli indici di *Goodness of Fit* per la Parte A e per la Parte B sono riportati in tabella 1.

Tabella 1

Indici di *Goodness of Fit* ($N = 242$)

Prosocial Organizational Behavior Scale	χ^2/gdl	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
Parte A	2.49	.94	.92	.06	.05
Parte B	2.76	.92	.93	.07	.06

I coefficienti alfa di Cronbach per la Parte A e per la Parte B sono riportati di seguito. In relazione alla Parte A, i coefficienti alfa di Cronbach sono: .89 per il totale, .82 per la dimensione *Prosocial Organizational Behaviors*, .88 per la dimensione *Role-Prescribed Prosocial Behavior*, .84 per la dimensione *Prosocial Individual Behavior*.

Per quanto concerne la Parte B, i coefficienti alfa di Cronbach sono: .89 per il totale, .86 per *Prosocial Organizational Behaviors*, .88 per *Role-Prescribed Prosocial Behavior*, .87 per *Prosocial Individual Behavior*.

Relativamente alla validità concorrente, le correlazioni della versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behaviors Scale* con la WRCS (Parte A e Parte B) e con la OCBS compaiono in tabella 2.

Tabella 2

Prosocial Organizational Behaviors Scale con la WRCS (Parte A e Parte B) e con la OCBS

Prosocial Organizational Behavior Scale	Parte A	Parte B
WRCS Parte A	.50**	.44*
WRCS Parte B	.37**	.51**
OCBS Altruism	.51**	*.46**
OCBS Conscientiousness	.49**	.41**
OCBS Sportsmanship	.20*	.19*
OCBS Courtesy	.49**	.48**
OCBS Civic Virtue	.49**	.44**

Note. $N = 242$. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Discussioni

L'obiettivo di questo studio è stato quello di verificare le proprietà psicometriche della versione *mirror* (a cura di Di Fabio) della *Prosocial Organizational Behavior Scale* (McNeely & Meglino, 1994). Dall'Analisi Fattoriale Confermativa è emersa una struttura a tre dimensioni della Parte A (I miei comportamenti prosociali organizzativi) della scala come per la versione originale di McNeely e Meglino (1994) e per la versione italiana a cura di Di Fabio e Bucci (2016) e che è stata risultata confermata anche per la Parte B (I comportamenti prosociali organizzativi degli altri).

L'attendibilità della scala, verificata tramite il coefficiente alfa di Cronbach, è risultata buona sia per la Parte A che per la Parte B in relazione sia ai totali che alle dimensioni.

Le correlazioni positive della versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behavior Scale* con la *Workplace Relational Civility* e con i comportamenti di cittadinanza organizzativa mostrano un'adeguata validità concorrente sulla base delle misure effettuate. I comportamenti prosociali organizzativi sono legati da un lato a uno stile relazionale caratterizzato da rispetto e interesse per se stessi

e gli altri, sensibilità interpersonale, educazione personale, gentilezza verso gli altri sul posto di lavoro (Di Fabio & Gori, 2016), dall'altro ai comportamenti di cittadinanza organizzativa che si riferiscono a comportamenti di natura discrezionale che vengono agiti dai lavoratori, anche se non richiesti dal loro ruolo formale, per promuovere il buon funzionamento dell'organizzazione alla quale appartengono (Podsakoff et al., 1990).

Nonostante i risultati mostrino che la versione *mirror* (a cura di Di Fabio) della *Prosocial Organizational Behavior Scale* (McNeely & Meglino, 1994), risulti uno strumento valido e attendibile, questo studio presenta il limite di aver analizzato le proprietà psicometriche dello strumento con un gruppo di lavoratori dell'Italia centrale e meridionale che non risulta rappresentativo dell'intero contesto nazionale. Lo studio delle caratteristiche della scala dovrebbe essere esteso a lavoratori di altre aree geografiche di Italia, come ad esempio il Nord del Paese. Si potrebbero inoltre verificare i risultati relativi a questa versione *mirror* della scala anche in contesti internazionali per confronti in relazione ai comportamenti prosociali organizzativi.

Nonostante i limiti menzionati, la versione *mirror* della *Prosocial Organizational Behavior Scale* si configura come uno strumento particolarmente promettente, soprattutto per la possibilità che offre di studiare i comportamenti prosociali organizzativi secondo due punti di vista differenti contemporaneamente: la percezione della persona dei propri comportamenti prosociali organizzativi e la percezione da parte della persona stessa dei comportamenti prosociali messi in atto dagli altri all'interno delle organizzazioni.

Grazie a questa scala *mirror*, si potrebbero aprire nuove prospettive di ricerca e di intervento in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2000) continuando a generare nuovi contributi per sostenere e implementare le culture di *healthy organizations* (Di Fabio, 2017; Di Fabio et al., 2020; Peiró et al., 2020) e di *healthy business* (Di Fabio, 2017; Grawitch & Ballard, 2016).

Bibliografia

- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi: 10.1037/0033-2909.107.2.238
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy*. New Jersey, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behavior. *Academy of Management Review*, 11, 710-725. doi: 10.2307/258391
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen &

- J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). London: Sage.
- Di Fabio, A. (2016). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1523. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01523
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8(1938). doi: 10.3389/fpsyg.2017.01938
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). *Prosocial Organizational Behaviors Scale*: Primo contributo alla validazione della versione Italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1). doi: 10.14605/CS911607
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J.-M. (2020). Special Issue Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*. <https://www.sciencedirect.com/journal/personality-and-individual-differences/special-issue/10TL3GMH68M>
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Assessing Workplace Relational Civility (WRC) with a new multidimensional «mirror» measure. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 890. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00890
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48-59. doi: 10.1177/0894845314533420
- Di Fabio, A., & Kenny, E. M. (2016). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 361. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2016). *Organizational Citizenship Behaviors Scale*: valutazione delle proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(1). doi: 10.14605/CS911610
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2020). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. PAID 40th anniversary special issue. *Personality and Individual Differences*, 157. doi: 10.1016/j.paid.2020.110109.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. doi: 10.1037/cou0000140
- Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016). The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees. American Psychological Association. doi: 10.1037/14731-000
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35(4), 493-566. doi: 10.1177/0011000006291411
- Kenny, M. E., & Hage, S. M. (2009). The next frontier: Prevention as an instrument of social justice. *The Journal of Primary Prevention*, 30(1), 1-10. doi: 10.1007/s10935-008-0163-7
- McNeely, B. L., & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836-844. doi: 10.1037/0021-9010.79.6.836
- Peiró, J. M., Bayonab, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *PAID 40th Anniversary Special Issue. Personality and Individual Differences*, 157. doi: 10.1016/j.paid.2019.109808
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Richardson, M. S. (2012). The ongoing social construction of the counseling for work

STRUMENTI — Prosocial Organizational Behaviors Scale

- and relationship perspective. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 279-290. doi: 10.1177/0011000011430097
- Staw, B. M. (1983). Motivational research versus the art of faculty management. *The Review of Higher Education*, 6, 301-321. doi: 10.1353/rhe.1983.0010
- Tetrick, L. E. & Peiró, J. M. (2012). Occupational Safety and Health. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2). Oxford: Oxford University Press.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10. doi: 10.1007/BF02291170