

Palmira Faraci, Giusy Valenti

## Misurare la soddisfazione lavorativa: costruzione di uno strumento di indagine multidimensionale

Università degli Studi di Enna "Kore" - Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società

**RIASSUNTO.** *Introduzione:* Con riferimento alla letteratura italiana, alla molteplicità di ricerche sulla soddisfazione lavorativa non corrisponde un altrettanto ampio panorama di studi centrati sulla costruzione di adeguati strumenti di valutazione. *Obiettivi:* Il presente contributo si propone di sviluppare una scala di misura della soddisfazione lavorativa, ideata e realizzata nell'ambito del nostro contesto culturale. *Metodi:* Hanno partecipato 222 lavoratori (36.5% maschi, 63.5% femmine) con età media pari a 38.39 anni ( $DS = 10.91$ ). La selezione degli item è stata guidata dalla valutazione di giudici esperti e dalle procedure di item analysis. Per gli studi di validità sono stati somministrati i seguenti strumenti: Occupational Stress Indicator, Satisfaction With Life Scale, Rosenberg Self-Esteem Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, Beck Depression Inventory. *Risultati:* Le analisi fattoriali, esplorativa e confermativa, hanno evidenziato una struttura a sei fattori in grado di spiegare il 51.30% della varianza con un buon grado di consistenza interna (da  $\alpha = .73$  a  $\alpha = .86$ ). La validità di costruito è stata supportata dalle correlazioni con alcune variabili teoricamente associate. *Conclusioni:* I risultati sembrano suggerire le promettenti qualità psicometriche della scala, il cui utilizzo potrebbe rivelarsi utile nei programmi volti alla promozione del benessere psicofisico nei luoghi di lavoro.

**Parole chiave:** soddisfazione lavorativa, benessere lavorativo, stress lavorativo.

**ABSTRACT.** *MEASURING JOB SATISFACTION: DEVELOPMENT OF A MULTIDIMENSIONAL SCALE.* **Background:** Although numerous studies have been done on the topic of job satisfaction, as regards the Italian research, the construction of specific psychometric instruments is lacking. **Objectives:** The present paper is aimed to develop a scale to measure job satisfaction referring to our cultural context. **Methods:** Participants were 222 workers (36.5% males, 63.5% females) with an average age of 38.39 years ( $SD = 10.91$ ). The formulated items were selected from a large item pool on the basis of the evaluation by a group of expert judges, and the item analysis procedure. In order to establish test validity, the following instruments were also administered: Occupational Stress Indicator, Satisfaction With Life Scale, Rosenberg Self-Esteem Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and Beck Depression Inventory. **Results:** Both exploratory and confirmatory factor analyses highlighted a 6-factor structure. Those factors were responsible for 51.30% of the total variance. Reliability analyses indicated satisfying internal consistency (ranging from  $\alpha = .73$  to  $\alpha = .86$ ). Construct validity was supported by results obtained calculating correlations with the theoretically associated variables. **Conclusions:** Our findings suggest promising psychometric properties for the presented measure. The instrument could be used in specific programs developed to promote well-being conditions in work settings.

**Keywords:** job satisfaction, occupational well-being, occupational stress.

### Introduzione

Nonostante i primi studi sulla soddisfazione lavorativa risalgano agli anni '30 del secolo scorso (Hoppock, 1935), si tratta tuttora di uno dei costrutti più diffusamente indagati, specialmente a fronte della rilevata tendenza associativa non solo con comportamenti organizzativi come il turnover, l'assenteismo, il tasso di licenziamento (Clark, 2001), il livello di produttività (Patterson et al., 2004) e il rendimento lavorativo (Judge et al., 2001), ma anche con variabili personali intrinsecamente legate al benessere individuale come la stima di sé, la soddisfazione di vita, il burnout, la salute fisica e la salute psicologica (Spector, 1997; Judge et al., 2004).

Una definizione operativa di ampio rilievo si basa sulla distinzione tra la soddisfazione lavorativa come sentimento globale riferito al lavoro (*global approach*) e la soddisfazione lavorativa come costellazione di atteggiamenti riferiti a vari aspetti o sfaccettature del lavoro (*facet approach*) (Spector, 1997). La soddisfazione lavorativa globale è stata dapprima descritta come il risultato della somma della soddisfazione nei singoli aspetti specifici del lavoro (Schaffer, 1953) per dare poi spazio ad una visione più articolata e complessa, secondo la quale il costrutto non si identifica meramente nella sommatoria di elementi semplici e distinti, ma si configura piuttosto come un costrutto generale (Smith, 1992), alla cui determinazione contribuiscono non soltanto le caratteristiche proprie del lavoro in sé, ma anche gli aspetti legati alle peculiarità del contesto (Cranny et al., 1992). Se l'approccio globale è da preferire quando si è interessati ad una valutazione generale e non agli aspetti specifici in cui il lavoro si declina, l'approccio che fa riferimento alle varie sfaccettature può fornire, laddove lo si ritenga vantaggioso, un quadro più completo della soddisfazione lavorativa di un individuo (Barbaranelli et al., 2010).

Tale determinazione concettuale pone il problema della individuazione, in termini identificativi e quantitativi, degli indicatori specifici capaci di una adeguata rappresentazione del costrutto. La scelta, in tal senso, si rivela del tutto non univoca: tra tutti, alcuni studiosi indicano la retribuzione o la possibilità di ottenere delle promozioni (Smith et al., 1969), altri l'autonomia, le relazioni con colleghi e superiori, la possibilità di accrescere

le proprie conoscenze, l'utilizzo delle proprie abilità e il carico di responsabilità (Turner et al., 1965), altri ancora includono il raggiungimento degli obiettivi, il riconoscimento dei risultati e la soddisfazione dei bisogni fisici e psicologici dei lavoratori (Porter, 1962).

In relazione all'adempimento del bisogno, Lawler (1973) definisce la soddisfazione lavorativa come la differenza tra ciò che un individuo pensa di dover ricevere dal proprio lavoro e ciò che riceve nella realtà. In maniera analoga, anche Locke (1969) si esprime in termini di confronto, considerando desideri e ideali e valutando il grado in cui i vari aspetti del lavoro coincidono con i valori personali del lavoratore: quando la discrepanza tra aspettative e percezioni è tale da generare un netto squilibrio, l'insoddisfazione è tra le conseguenze di più probabile insorgenza (McFarlin et al., 1991).

Qualche anno dopo lo stesso Locke (1976) propone un modello secondo il quale la soddisfazione lavorativa è determinata da due componenti: una componente oggettiva (*facet description*), relativa alle caratteristiche effettive del lavoro, e una componente soggettiva (*facet importance*), riferita all'importanza che ad esse viene attribuita. Secondo tale impostazione, solo gli aspetti considerati importanti dal lavoratore sarebbero in grado di influenzare gli stati di soddisfazione vs. insoddisfazione (*facet description x facet importance*). Tale teoria ha trovato conferma in studi successivi (Butler, 1983; Pulakos et al., 1983; Rice et al., 1989), mentre studi più recenti (Jackson et al., 1998; Jackson et al., 2002) hanno messo in evidenza come gli elementi determinanti il livello di soddisfazione lavorativa globale sembrerebbero solamente le caratteristiche oggettive del lavoro.

Per quanto le descrizioni operative riportate finora mettano in evidenza l'aspetto prettamente cognitivo del processo di valutazione del costruito, la sfera emotiva assume un ruolo di altrettanto rilievo, come testimoniato da quella che può essere considerata una tra le definizioni più diffuse: «un sentimento di piacevolezza derivato dalla percezione che l'attività professionale svolta consente di soddisfare importanti valori personali connessi al lavoro» (Locke, 1976, p. 1300).

Una questione di interesse applicativo concerne la possibile relazione con la più generale soddisfazione di vita. Tale tesi è stata avvalorata da Hoppock (1935) e Blum (1956) ed esasperata da Roe (1956), il quale si esprime finanche sull'impossibilità di tenere separati i due costrutti. Studi antecedenti (Miller, 1941) avevano confermato l'ipotesi dell'associazione tra le due variabili: comparando i risultati ottenuti in due test – l'Hoppock Job Satisfaction Blank (JSB; Hoppock, 1935) e il Rundquist-Sletto Morale Scale (Rundquist et al., 1936) – che misurano rispettivamente la soddisfazione lavorativa e la soddisfazione di vita, è stato messo in evidenza come i due costrutti risultino significativamente e positivamente correlati; tali evidenze empiriche hanno trovato conferma anche in successive ricerche (Judge et al., 1993).

Gli studi sugli antecedenti della soddisfazione lavorativa si sono focalizzati principalmente sui fattori situazionali legati alle caratteristiche del lavoro in sé, quali l'autonomia nella presa di decisione (Brooke et al., 1988; Te-

trick et al., 1987), la coesione all'interno del gruppo di lavoro (Keller, 1983), la *routine* (Curry et al., 1985; Eichar et al., 1986), il conflitto di ruolo, l'ambiguità di ruolo (Jackson et al., 1985), l'interfaccia lavoro-famiglia (Bedeian et al., 1988), la retribuzione (Rice et al., 1990) e lo stress lavorativo (Jex et al., 1991). Altri studi, in maniera complementare, hanno provato ad individuare la connessione con i fattori individuali, inerenti sia la vita privata sia la vita lavorativa, e, in particolare, i tratti di personalità, mettendo in luce come la soddisfazione lavorativa sia, in parte, basata su fattori disposizionali (Judge et al., 2001; Staw et al., 2005). Nello specifico, alcune ricerche hanno rilevato una stretta connessione con la valenza affettiva: i soggetti che sembrano protesi ad esperire emozioni positive tendono a riportare più elevati livelli di soddisfazione lavorativa rispetto a coloro i quali si dimostrano, invece, maggiormente predisposti verso le emozioni negative (Connolly et al., 2000; Thoresen et al., 2003). Ulteriori studi hanno mostrato l'associazione con il *core-self evaluation*, costituito da autostima, autoefficacia, locus of control interno e stabilità emotiva (Judge et al., 2000; Judge et al., 2001), fino alla sua individuazione, secondo conclusioni più recenti, come fattore predisponente (Best et al., 2005; Piccolo et al., 2006). Se tali risultati hanno mostrato la connessione diretta tra i due costrutti, un ulteriore corpus di ricerche pone in evidenza il ruolo di mediazione svolto dall'obiettivo che il lavoratore si prefigge di raggiungere: gli individui con una valutazione del sé positiva tendono a perseguire obiettivi concordi ai propri ideali e valori; ciò determinerebbe un aumento del grado di soddisfazione lavorativa, la quale eserciterebbe, a sua volta, la propria influenza sui livelli di *core-self evaluation* (Koestner et al., 2002; Sheldon et al., 2001; Judge et al., 2005).

In letteratura esiste una molteplicità di strumenti di misura costruiti parallelamente allo sviluppo teorico del costruito, dai più remoti indici di soddisfazione generale, derivati da un approccio di studio unidimensionale, agli strumenti più analitici, articolati in sottoscale che, in accordo a una prospettiva multidimensionale, analizzano le diverse componenti del lavoro (Maeran, 1996).

Tra questi, il *Job Satisfaction Blank* (JSB; Hoppock, 1935), l'*Index of Job Satisfaction* (IJS; Brayfield et al., 1951), il *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967), il *Job Descriptive Index* (JDI; Smith et al., 1969), la *Worker Opinion Survey* (WOS; Cross, 1973), la *Job Diagnostic Survey* (JDS; Hackman et al., 1975), la *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985) e la *Satisfaction with Job - General* (SJ; Dubinsky et al., 1986).

A fronte della disponibilità di alcuni adattamenti italiani delle misure indicate (Barbaranelli et al., 2010), l'opportunità di effettuare uno studio con l'obiettivo di proporre la costruzione di una misura della soddisfazione lavorativa è dettata dalla carenza di strumenti ideati e realizzati nell'ambito del nostro contesto culturale. A ciò si aggiunga che la natura instabile e multidimensionale del costruito rappresenta una continua sfida metodologica per i ricercatori. Di conseguenza, con riferimento alla letteratura italiana, alla molteplicità di ricerche sul costruito non corrisponde un altrettanto ampio panorama

di studi centrati sulla costruzione di adeguati strumenti di valutazione, ad eccezione della proposta di Argentero e Ferretti (2006), il cui studio, però, è focalizzato esclusivamente su un particolare gruppo di lavoratori col ruolo di manager.

Da tali considerazioni nasce l'esigenza di costruire uno strumento specifico per la valutazione della soddisfazione lavorativa, capace di rilevare, al netto di possibili bias culturali, gli aspetti rispondenti alla realtà lavorativa italiana.

Al fine di perseguire l'obiettivo di validazione del Questionario di Soddisfazione Lavorativa (QSL) sono state investigate le relazioni tra lo strumento di nuova costruzione e alcune variabili teoricamente associate. In particolare, la validità di criterio è stata verificata esaminando le correlazioni con un'ulteriore misura della soddisfazione lavorativa, la validità convergente è stata esplorata studiando la relazione con la soddisfazione di vita, l'autostima e il supporto sociale, la validità discriminante è stata verificata esaminando le associazioni con i livelli di depressione (Blum, 1956; Connolly et al., 2000; Hoppock et al., 1935; Judge et al., 2001; Judge et al., 2000; Judge et al., 1993; Thoresen et al., 2003). Nello specifico, si ipotizza che ad elevati punteggi ottenuti al QSL corrispondano elevati punteggi di soddisfazione lavorativa (misurata con la scala dell'Occupational Stress Indicator), di autostima e di supporto sociale. Ci si attende, altresì, che ad elevati livelli di soddisfazione lavorativa siano associate basse quote di sintomi depressivi.

## Metodo

La procedura seguita per la costruzione dello strumento e per lo svolgimento dell'indagine tesa alla verifica delle caratteristiche psicometriche è scandita da diversi passaggi metodologici, che sono stati sviluppati all'interno di due studi principali. Il primo studio si pone l'obiettivo di perseguire la validità di contenuto del questionario, il secondo studio si propone di presentare le prime prove utili a fornire informazioni circa la validità di costrutto, in termini di validità fattoriale, concorrente, convergente e discriminante, e l'attendibilità, in termini di coerenza interna, della scala di misura.

### Studio 1: La costruzione dello strumento

Il primo studio si poneva due obiettivi specifici: (a) delimitare l'area di contenuto da ricoprire, (b) massimizzare l'adeguatezza degli item. A tal fine, è stato seguito un processo di sviluppo con l'obiettivo ultimo di raggiungere un consenso sulla scelta degli indicatori di soddisfazione lavorativa. Si è proceduto attraverso due fasi successive: la formulazione degli item e la selezione degli item.

#### La formulazione degli item

In linea con le procedure tese ad assicurare validità di contenuto al questionario (Haynes et al., 1995), sono stati utilizzati due criteri capaci di identificare le principali componenti di soddisfazione lavorativa e di formulare un iniziale pool di item rappresentativo di ogni singola categoria individuata.

È stata presa in esame la letteratura scientifica di riferimento e gli strumenti di valutazione esistenti al fine di chiarire il dominio della variabile latente e definirne i confini, per giungere alla costruzione di un set di indicatori preposti a riflettere il costrutto. Si è proceduto, dunque, con la stesura della prima versione del questionario, costituita da 100 item, distribuiti nelle seguenti aree: *Relazioni con i colleghi*, che si riferisce al grado in cui il lavoratore è soddisfatto del rapporto con i propri colleghi, *Relazioni con i superiori*, che esamina il grado in cui il lavoratore è soddisfatto del rapporto con i propri superiori, *Condizioni di lavoro*, che descrive la percezione della qualità dell'ambiente fisico di lavoro, *Guadagni economici*, che esamina il grado in cui il lavoratore è soddisfatto della retribuzione offerta, *Opportunità di avanzamento di carriera*, che indaga il grado in cui il lavoratore pensa che il proprio lavoro possa offrire possibilità di mobilità verso l'alto in termini di carriera, *Sviluppo professionale*, che analizza il grado in cui il lavoratore percepisce che il proprio lavoro possa favorire gli aspetti legati alla maturazione e la crescita delle proprie conoscenze, abilità e competenze, *Utilizzo delle proprie capacità*, che valuta il grado in cui il lavoratore percepisce che il proprio lavoro possa offrire la possibilità di utilizzare le proprie capacità e competenze professionali, *Stabilità lavorativa*, che investiga il grado in cui il lavoratore percepisce che il proprio lavoro possa consentire di continuare a vivere nel modo desiderato, libero da minacce al proprio benessere economico e sociale, *Riconoscimento dei risultati*, che si riferisce al grado in cui il lavoratore percepisce di essere apprezzato e ricompensato per i propri successi lavorativi, *Utilità del proprio lavoro*, che descrive il grado in cui il lavoratore considera che la propria attività sia rilevante per la propria organizzazione e per la società. Ogni categoria è costituita da 10 item. Ogni item assume la forma di un'affermazione, rispetto alla quale al soggetto è richiesto di esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a quattro punti dove 1 indica "Assolutamente in disaccordo", mentre 4 indica "Assolutamente d'accordo".

#### La selezione degli item

I domini individuati e i relativi item sono stati sottoposti a un gruppo di giudici esperti ( $n = 5$ ; psicologi del lavoro e delle organizzazioni scelti per il contributo fornito allo specifico ambito di studio), cui è stato chiesto: (a) di esprimersi circa la pertinenza del dominio rispetto alla valutazione della soddisfazione lavorativa nel contesto italiano utilizzando una scala Likert a 5 punti da 1 "Il dominio non è ritenuto per nulla appropriato a ricoprire un aspetto della soddisfazione lavorativa nel contesto italiano" a 5 "Il dominio è ritenuto in larga misura appropriato a ricoprire un aspetto della soddisfazione lavorativa nel contesto italiano"; (b) di indicare eventuali ulteriori domini utili a misurare la soddisfazione lavorativa nel contesto italiano; (c) di esprimersi circa l'attinenza del contenuto dell'item con il dominio di riferimento utilizzando una scala Likert a 5 punti da 1 "L'item non descrive per nulla la soddisfazione lavorativa" a 5 "L'item descrive in larga misura la soddisfazione lavorativa"; (d) di indicare gli eventuali item ritenuti ridondanti.

La totalità dei giudici ha espresso valutazioni positive (attribuendo un punteggio pari a 4 o 5 sulla relativa scala Likert a 5 punti) rispetto all'appropriatezza dei domini indicati. Non è emersa indicazione di alcun ulteriore dominio da aggiungere. Gli item rispetto ai quali almeno l'80% (4/5) dei giudici interpellati avessero indicato mancata attinenza (attribuendo un punteggio da 1 a 3 sulla relativa scala Likert a 5 punti) e/o ridondanza sono stati rimossi dall'iniziale pool di item. Sulla base di tale valutazione si è proceduto con la rimozione di venti item dalla lista originale.

Sulle risposte date agli 80 item rimasti da un gruppo di 222 lavoratori (le cui caratteristiche socio-demografiche sono descritte all'interno del paragrafo "Partecipanti e procedura" dello studio 2) è stata condotta un'analisi degli item, al fine di valutare se gli item si distribuivano in maniera adeguata. Con l'ausilio del pacchetto statistico SPSS 17.0 sono state calcolate le statistiche descrittive, allo scopo di scegliere gli item con la massima dispersione possibile, con una media centrale e con una distribuzione di frequenza approssimativamente normale. In particolare, è stato utilizzato il metodo che fa uso dell'intervallo di fiducia intorno alla media teorica. Inoltre, sono stati considerati buoni item quelli caratterizzati da valori di asimmetria e curtosi compresi nell'intervallo  $\pm 1$  (Ercolani et al., 1997).

Dai risultati dell'analisi degli item è emerso che la media dei punteggi ottenuti ai singoli item assume valori compresi nell'intervallo tra 2.18 e 3.19, l'asimmetria assume valori compresi tra -.836 e .177 e la curtosi assume valori compresi tra -1.158 e 2.259, suggerendo l'eliminazione di 7 item che non rispondevano ai sopraindicati criteri di accettabilità. Nello specifico, sono stati eliminati l'item 11 "Sono contento del modo in cui i miei colleghi mi trattano al lavoro", che presentava una curtosi pari a 1.063, l'item 31 "I miei colleghi mi trattano bene al lavoro", che presentava una curtosi pari a 1.503, l'item 38 "Il mio impiego è a tempo indeterminato", che presentava una curtosi pari a -1.158, l'item 47 "Posseggo le qualità che sono necessarie per svolgere questo lavoro", che presentava una curtosi pari a 1.290, l'item 48 "Mi trovo in una condizione di precariato col mio lavoro", che presentava una curtosi pari a -1.075, l'item 57 "Il mio lavoro mi permette di usare le mie capacità", che presentava una curtosi pari 1.226 e l'item 81 "I miei colleghi hanno un atteggiamento amichevole nei miei confronti", che presentava una curtosi pari a 2.259.

I 73 item selezionati sulla base dei risultati ottenuti da tale primo studio sono stati sottoposti alle analisi successive inserite nello studio volto alla validazione dello strumento.

## Studio 2: La validazione dello strumento

### Partecipanti e procedura

Hanno preso parte alla ricerca 222 lavoratori (36.5% maschi, 63.5% femmine) con un'età media pari a 38.39 anni ( $DS = 10.91$ ; range = 18-64) e un'anzianità media di servizio pari a 9.06 anni ( $DS = 8.92$ ; range = .16-35), appartenenti ad organizzazioni presenti nel territorio siciliano: un'azienda di telemarketing e teleselling della pro-

vincia di Catania (22.5%), alcuni Dipartimenti delle Ferrovie dello Stato dislocati nelle province di Ragusa e Caltanissetta (14.4%), un'azienda di smaltimento rifiuti di Catania (21.6%), un call center di Caltanissetta (18.5%) ed alcuni uffici pubblici amministrativi, studi professionali ed esercizi commerciali della provincia di Catania (23%). Secondo la variabile professione, il gruppo di partecipanti si distribuisce nel seguente modo: operatori vendite telefoniche (22.5%), dipendenti Ferrovie dello Stato (14.4%), impiegati amministrativi (22.5%), operatori call center (19.4%), liberi professionisti (2.4%), impiegati (13.6%), imprenditori (1.4%), operai (2.8%), artigiani (1%). Il livello di istruzione risulta così ripartito: licenza elementare (.5%), licenza media (10%), diploma (75.5%), laurea (14.1%). In riferimento allo stato civile, i lavoratori esaminati si dichiarano: single (14.4%), fidanzati (24.7%), sposati (56.8%), separati o divorziati (3.7%), vedovi (.5%).

I dati, previa autorizzazione concessa dai relativi responsabili e dirigenti, sono stati raccolti individualmente o in piccoli gruppi durante le pause dell'orario di lavoro. I partecipanti sono stati informati dello scopo della ricerca e sono stati rassicurati sulla riservatezza delle informazioni ed esortati a rispondere il più sinceramente possibile.

La compilazione del questionario ha richiesto circa 40 minuti durante i quali i partecipanti hanno fornito un'autovalutazione rispetto ai propri atteggiamenti nei confronti dello svolgimento dell'attività lavorativa e ai sentimenti nei confronti di se stessi.

## Strumenti

Allo scopo di rilevare una misura di alcuni costrutti concettualmente e teoricamente connessi con la soddisfazione lavorativa e pertanto utili a condurre uno studio sulla validità di costrutto del test in fase di definizione, sono stati somministrati i seguenti strumenti:

### ➤ Occupational Stress Indicator (OSI)

L'Occupational Stress Indicator (OSI; Cooper et al., 1988), nella sua validazione italiana (Sirigatti et al., 2002), è uno strumento volto a mettere in luce i livelli di stress occupazionale e i relativi problemi organizzativi. Il test si compone di un questionario biografico e sei sezioni: "Che cosa pensa, come si sente nei confronti del Suo lavoro", che misura la soddisfazione lavorativa; "Come giudica il Suo attuale stato di salute", che concerne la salute psicologica e quella fisica; "Come si comporta di solito", che misura la sindrome del Tipo A; "Come interpreta gli eventi che accadono intorno a Lei", che misura differenti aspetti del controllo; "Fonti di pressione nel Suo lavoro", che prende in considerazione un'ampia gamma di possibili cause di stress occupazionale; "Il Suo modo di affrontare lo stress", che contiene 28 possibili modalità di fronteggiare gli agenti stressogeni. Ciascuna sezione è strutturata in una serie di sottoscale che misurano differenti aspetti dello stress. Nell'ambito dello studio presentato, ci siamo serviti della sezione finalizzata alla misurazione della soddisfazione lavorativa, costituita da 22 item suddivisi in cinque sottoscale: *Soddisfazione per la carriera* (6 item), *Soddisfazione per il lavoro stesso* (4 item), *Soddisfazione per l'impostazione e la struttura organizzativa* (5 item),

*Soddisfazione per i processi organizzativi* (4 item), *Soddisfazione per le relazioni interpersonali* (3 item). Ad alti punteggi corrispondono alti livelli nei costrutti indagati.

➤ *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*

La Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener, 1985), nella sua versione italiana (Di Fabio et al., 2009), è una misura unidimensionale della soddisfazione di vita costituita da 5 item rispetto ai quali esprimere il proprio grado di accordo su una scala Likert a 7 punti (da 1 = “Fortemente in disaccordo” a 7 = “Fortemente d’accordo”). Ad alti punteggi corrispondono alti livelli di soddisfazione di vita.

➤ *Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES)*

La Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES; Rosenberg, 1965), nella traduzione e validazione italiana (Prezza et al., 1997), si compone di dieci affermazioni riguardanti una serie di sentimenti nei confronti di se stessi, cui il soggetto può rispondere su una scala Likert a quattro punti (da 1 = “Fortemente d’accordo” a 4 = “Fortemente in disaccordo”). Gli item reverse (item 1, item 2, item 4, item 6, item 7) sono stati ricodificati, in maniera tale che ad alti punteggi ottenuti al test corrispondano elevati livelli di autostima.

➤ *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*

The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (Zimet et al., 1988), nella sua validazione al contesto italiano (Prezza et al., 2002), si compone di 12 item equidistribuiti in tre sottodimensioni volte a misurare il supporto sociale percepito ricevuto dalla Famiglia, dagli Amici e dagli Altri significativi su una scala Likert a 7 punti (da 1 = “Moltissimo in disaccordo” a 7 = “Moltissimo d’accordo”). Ad alti punteggi corrispondono elevati livelli di supporto sociale percepito.

➤ *Beck Depression Inventory (BDI)*

Il Beck Depression Inventory (BDI; Beck et al., 1979), nella versione italiana (Scilligo, 1983), è composto da 21 item a scelta multipla per la misurazione della depressione; accanto ad ogni risposta è segnato un numero che va da 0 a 3 e che contribuisce per sommatoria a definire il punteggio totale, calcolato considerando l’unidimensionalità della scala (Faraci et al., 2013). Ad alti punteggi corrispondono alte quote di depressione.

### Analisi dei dati

Per studiare gli aspetti legati alla dimensionalità del questionario, è stata eseguita un’analisi fattoriale esplorativa, utilizzando la tecnica di estrazione dei fattori principali, seguita da rotazione obliqua con il metodo promax. L’adeguatezza della fattorializzazione degli item è stata valutata attraverso il test di sfericità di Bartlett e il test di adeguatezza campionaria di Kaiser-Meyer-Olkin. Il numero dei fattori da estrarre è stato suggerito dall’analisi parallela (Zwick et al., 1986). In maniera specifica, sono stati estratti solo i fattori il cui autovalore empirico fosse superiore alla media degli autovalori estratti dai 1000 campioni casuali generati dai comandi di sintassi per SPSS. Per determinare la salienza degli item sono stati seguiti tre criteri: a) saturazioni maggiori di .30 sul fattore primario, in maniera tale da assicurare un alto grado di as-

sociazione tra l’item e il fattore di appartenenza; b) eliminazione degli item con saturazioni doppie, a meno che non si rilevi una differenza di almeno .30 tra la saturazione sul fattore principale e la saturazione su un altro fattore; c) un numero minimo di tre item per fattore, al fine di assicurare ai fattori consistenza e stabilità (Tabachnick et al., 1996).

Al fine di verificare l’adeguatezza della struttura fattoriale emersa dall’analisi esplorativa è stata eseguita un’analisi fattoriale confermativa con il metodo Least Square Robust mediante il software EQS 6.1 (Bentler, 2006). L’applicazione di tale procedura metodologica ha consentito di valutare la magnitudo del legame causale tra variabile osservata e dimensione latente e di stimare le intercorrelazioni tra le variabili latenti.

Per quanto riguarda la scelta degli indici da utilizzare per la misura della bontà di adattamento dei modelli, al fine di pervenire ad una valutazione non inficiata da fattori di disturbo, quali la numerosità campionaria, si è preferito aggiungere al test  $\chi^2$  il calcolo di ulteriori indici di adeguatezza (Tabachnick et al., 1996; Hu et al., 1999). A tal fine, sono stati considerati indici di tipo comparativo e basati sui residui e di approssimazione. In particolare, sono stati utilizzati il *Comparative Fit Index* (CFI; Bentler, 1990), il *Normed Fit Index* (NFI; (Bentler et al., 1980) e il *Non-Normed Fit Index* (NNFI; (Bentler et al., 1980): valori di CFI compresi tra .95 e .97 sono da considerarsi come indicatori di un adattamento accettabile, valori compresi tra .97 e 1 indicano un buon *fit* del modello ai dati; valori di NFI compresi tra .90 e .95 sono da considerarsi come indicatori di un adattamento accettabile, valori compresi tra .95 e 1 indicano un buon adattamento; valori di NNFI compresi tra .95 e .97 sono da considerarsi come indicatori di un adattamento accettabile, valori superiori a .97 indicano un buon adattamento (Hu et al., 1999). Sono stati considerati, inoltre, lo *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR; (Bentler, 2006) e il *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA, (Steiger, 1990) con il 90% di intervallo di fiducia: valori di SRMR compresi tra .05 e .10 indicano un *fit* accettabile, valori compresi tra 0 e .05 indicano un buon *fit* tra il modello specificato e i dati campionari; valori di RMSEA compresi tra .05 e .08 indicano un *fit* accettabile, valori compresi tra 0 e .05 indicano un buon *fit* (Faraci et al., 2013).

L’attendibilità delle scale per la misura delle dimensioni rilevate è stata esaminata mediante il coefficiente alpha di Cronbach e mediante i coefficienti di correlazione item-scala totale corretti (Nunnally et al., 1994). Al fine di migliorare la capacità del questionario di rappresentare l’atteggiamento oggetto di studio, sono stati selezionati quegli item che mostravano correlazioni superiori a .30 in valore assoluto (De Vellis, 2003). Infine, allo scopo di investigare sul grado di correlazione intercorrente tra le scale del questionario e le altre misure rilevate sono stati calcolati i relativi coefficienti *r* di Pearson.

### Risultati

A supporto della fattorialità della matrice di correlazione, il test di sfericità di Bartlett è risultato statistica-

mente significativo ( $X^2 = 9257,829$ ;  $gdl = 2628$ ;  $p = .000$ ) e il test di adeguatezza campionaria di Kaiser-Meyer-Olkin è risultato adeguato (.81). I risultati dell'analisi parallela hanno supportato l'estrazione di 12 fattori (vedi tabella I).

**Tabella I. Analisi parallela: Autovalori reali e autovalori generati in maniera casuale**

	Autovalore reale	Media autovalori generati in maniera casuale	95° percentile autovalori
1	16.841843	1.913671	2.046771
2	5.537635	1.782285	1.890113
3	3.448870	1.683063	1.773859
4	2.853743	1.595620	1.670924
5	2.605162	1.520239	1.589423
6	2.391818	1.452610	1.520873
7	1.931544	1.389305	1.451350
8	1.696313	1.330152	1.390903
9	1.457337	1.272785	1.334716
10	1.387925	1.219242	1.276468
11	1.228630	1.167753	1.222098
12	1.128218	1.118488	1.173981
13	1.069721	1.071484	1.123054
14	.951680	1.024971	1.077205
15	.934349	.980804	1.031149
16	.857382	.938145	.984077
17	.841028	.897425	.945334
18	.738500	.855827	.899955
19	.704364	.816990	.860838
20	.641408	.780158	.823026

L'analisi fattoriale eseguita sui 73 item selezionati attraverso la conduzione del primo studio ha condotto ad eliminarne 41, che non rispettavano i criteri di salienza ed ha messo in luce una struttura a sei dimensioni in grado di spiegare complessivamente il 51.30% della varianza totale.

Di seguito sono riportati gli item eliminati perché presentavano saturazioni doppie: item 90 "Il mio lavoro è pieno di significato per le altre persone", item 27 "Posso fare buon uso delle mie capacità con questo lavoro", item 84 "Il mio stipendio è adeguato alle mie ore di lavoro", item 88 "Grazie alla stabilità del mio lavoro posso pianificare serenamente il mio futuro", item 8 "Ricevo sufficiente stabilità dal mio lavoro", item 4 "Il mio lavoro è ben pagato", item 63 "Nel mio ambiente di lavoro c'è troppo rumore", item 93 "Nel mio ambiente di lavoro ci sono tutti gli strumenti di cui ho bisogno per lavorare", item 58 "Nel mio lavoro sono retribuito regolarmente", item 43 "Ho abbastanza spazio per lavorare", item 40 "La società ha bisogno del mio lavoro", item 25 "Il mio lavoro offre la possibilità di ottenere delle pro-

mozioni", item 45 "Posso ottenere una posizione più importante nell'organizzazione per cui lavoro", item 49 "Ricevo regolarmente delle valutazioni su come svolgo il mio lavoro", item 51 "I miei colleghi sono competenti nel loro lavoro", item 55 "Con questo lavoro non ho possibilità di essere promosso a una posizione superiore", item 94 "Lavoro più di altre persone che guadagnano tanto quanto me", item 78 "Non so se il mio contratto sarà rinnovato", item 9 "I miei superiori apprezzano il mio lavoro", item 100 "Il mio lavoro è importante per la società in cui vivo", item 42 "I miei superiori mi aiutano al lavoro", item 65 "Nel mio lavoro ho la possibilità di progredire per avere più guadagni e responsabilità", item 16 "Il mio lavoro mi permette di crescere professionalmente", item 22 "I miei superiori sostengono le mie decisioni", item 85 "Il mio lavoro non offre opportunità di avanzamento professionale", item 36 "Il mio lavoro mi aiuta a tenermi aggiornato rispetto alla mia professione", item 82 "I miei superiori mi parlano delle questioni lavorative che mi riguardano", item 70 "Il mio lavoro è utile per le persone", item 62 "I miei superiori hanno competenze organizzative", item 72 "Sono d'accordo con i metodi dei miei superiori", item 71 "I miei colleghi mi aiutano al lavoro".

I seguenti item sono stati eliminati perché presentavano saturazioni inferiori a .30: item 37 "Posso lavorare al meglio delle mie capacità con questo lavoro", item 29 "Mi sento riconosciuto per i risultati che ottengo nel mio lavoro", item 35 "Posso soddisfare la mia ambizione con questo lavoro", item 92 "I miei superiori si preoccupano delle mie richieste", item 2 "Credo che i miei superiori siano competenti nel loro lavoro", item 12 "Sono contento del modo in cui i miei superiori mi trattano al lavoro", item 19 "Mi piace la maniera in cui viene valutato il mio impegno", item 18 "Sento di non poter perdere il mio lavoro", item 15 "Posso fare un'ottima carriera col mio lavoro", item 5 "Vedo opportunità di avanzamento di carriera nel mio attuale lavoro".

Il primo fattore, denominato "Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità" (SP-UC; 8 item), con eigenvalue pari a 6.60 e saturazioni tra .46 e .91, in seguito alla rotazione spiega il 22.67% della varianza e raccoglie le autovalutazioni espresse a proposito degli item appartenenti ai domini *Sviluppo professionale* e *Utilizzo delle proprie capacità*. Tale dimensione misura, dunque, il livello di soddisfazione relativo alla opportunità offerta dal proprio lavoro sia di accrescere conoscenze e abilità sia di sfruttare e adoperare competenze professionali precedentemente acquisite.

Il secondo fattore, denominato "Guadagni Economici" (GE; 5 item), con eigenvalue pari a 3.06 e saturazioni tra .65 e .76, in seguito alla rotazione spiega il 9.59% della varianza e valuta il grado di soddisfazione rispetto alla retribuzione monetaria percepita col proprio lavoro.

Il terzo fattore, denominato "Condizioni di Lavoro" (CL; 5 item), con eigenvalue pari a 2.12 e saturazioni tra .59 e .73, in seguito alla rotazione spiega il 5.99% della varianza e rileva la quota di soddisfazione inerente le caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro, quali struttura, strumenti, pulizia, illuminazione, comfort.

Il quarto fattore, denominato “Utilità del proprio Lavoro” (UL; 3 item), con eigenvalue pari a 1.93 e saturazioni tra .49 e .80, in seguito alla rotazione spiega il 5.41% della varianza e descrive l’ambito di soddisfazione legato alla percezione del proprio ruolo come rispondente ai bisogni dell’organizzazione e della società.

Il quinto fattore, denominato “Relazioni con i Colleghi” (RC; 3 item), con eigenvalue pari a 1.56 e saturazioni tra .70 e .74, in seguito alla rotazione spiega il 4.17% della varianza e valuta il grado di soddisfazione inerente la percezione dell’interazione con colleghi e collaboratori.

Il sesto fattore, denominato “Riconoscimento dei Risultati” (RR; 3 item), con eigenvalue pari a 1.36 e saturazioni tra .38 e .93, in seguito alla rotazione spiega il 3.47% della varianza e misura la componente di soddisfazione connessa alla possibilità di ottenere una ricom-

pensa, anche solo in termini di elogio, a fronte degli obiettivi raggiunti.

La tabella II presenta i risultati completi.

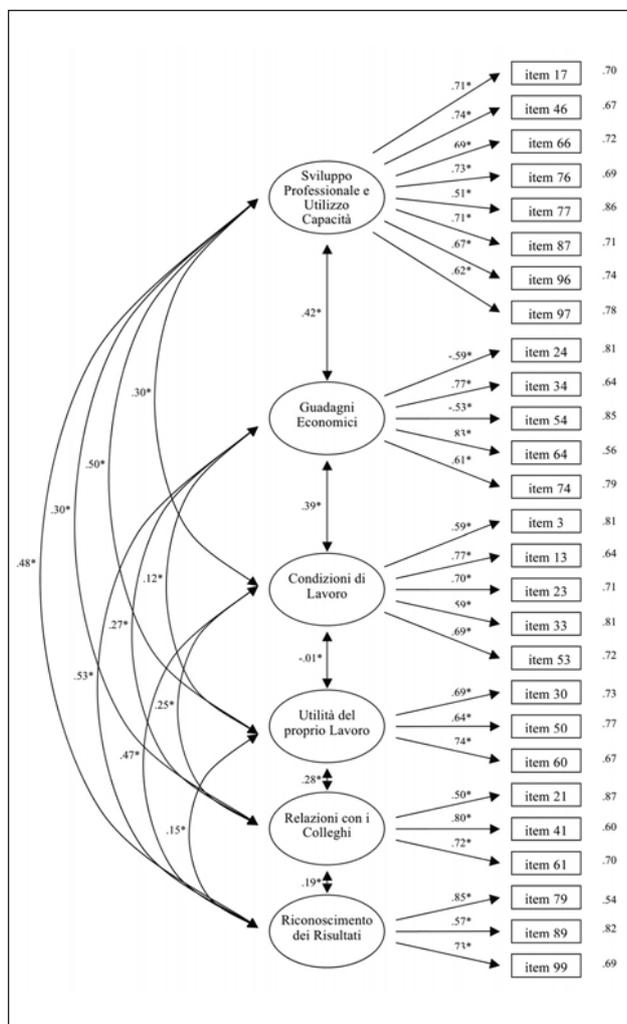
L’analisi fattoriale confermativa condotta sull’ipotizzata struttura a sei dimensioni ha mostrato un buon adattamento del modello teorico ai dati empirici. Tutte le variabili manifeste saturano significativamente ( $p < .05$ ) sui relativi fattori latenti attesi, stabilendo con essi un legame causale apprezzabile (vedi figura 1). Come mostrato dalla tabella III, gli indici di bontà di adattamento del modello testato risultano ampiamente soddisfacenti, tali da far supporre che il modello proposto possa rappresentare un’adeguata spiegazione dei dati.

Dall’analisi della coerenza interna risulta un buon grado di omogeneità per ciascuna delle sei dimensioni rilevate (da  $\alpha = .73$  a  $\alpha = .86$ ).

Tabella II. *Pattern matrix*

Item	SP-UC	GE	CL	UL	RC	RR
76. Posso acquisire nuove abilità con questo lavoro	.905					
77. Nel mio lavoro posso sfruttare le competenze che ho acquisito con lo studio	.731					
96. Col mio lavoro ho la possibilità di apprendere sempre di più	.684					
87. Le mie competenze sono funzionali allo svolgimento delle mie mansioni lavorative	.670					
17. I miei compiti di lavoro sono adatti alle mie competenze professionali	.620					
66. Con questo lavoro posso conoscere cose nuove	.572					
46. Questo lavoro offre l’opportunità di espandere le mie conoscenze	.501					
97. I miei compiti sono appropriati per le mie capacità	.460					
34. Il mio stipendio è sufficiente per vivere		.756				
64. Sono soddisfatto del mio stipendio		.725				
74. Guadagno tanto quanto merito		.679				
54. Guadagno meno di quanto dovrei		-.652				
24. Ho difficoltà a vivere col mio stipendio		-.647				
3. Mi piace la struttura fisica in cui lavoro			.729			
33. Il mio ambiente di lavoro è ben illuminato			.693			
23. Sono soddisfatto della pulizia degli strumenti di lavoro			.679			
13. Ho a disposizione tutti gli strumenti di cui ho bisogno per svolgere bene il mio lavoro			.639			
53. Il mio ambiente di lavoro è confortevole			.589			
60. Il mio lavoro è necessario per l’organizzazione per cui lavoro				.804		
50. L’organizzazione per cui lavoro ha bisogno di me				.729		
30. Penso che il mio lavoro sia utile				.487		
61. Mi piace lavorare con i miei colleghi					.743	
21. I miei colleghi mi trattano con rispetto					.706	
41. Apprezzo i miei colleghi					.698	
89. Quando svolgo il mio lavoro meglio di altre persone posso ottenere un premio						.929
79. Se faccio bene il mio lavoro posso ottenere un riconoscimento						.703
99. I miei superiori mi elogiano per i miei successi al lavoro						.384
% varianza	22.67	9.59	5.99	5.41	4.17	3.47
$\alpha$ Cronbach	.86	.79	.79	.73	.73	.74

Legenda. SP-UC = Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità; GE = Guadagni Economici; CL = Condizioni di Lavoro; UL = Utilità del proprio Lavoro; RC = Relazioni con i Colleghi; RR = Riconoscimento dei Risultati.



Nota. \* p<.05

Figura 1. Modello empirico a sei fattori: soluzione standardizzata

La tabella IV riporta le intercorrelazioni rilevate tra le sottodimensioni del test. Il fattore “Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità” presenta correlazioni di moderata intensità ( $p<.01$ ) con tutte le altre sottoscale ( $.23 < r < .39$ ;  $p<.01$ ), laddove la correlazione più elevata viene registrata con la sottoscala “Riconoscimento dei Risultati” ( $r=.39$ ;  $p<.01$ ). Il fattore “Guadagni Economici” correla altrettanto moderatamente sia con “Condizioni di Lavoro” ( $r=.31$ ;  $p<.01$ ), sia con “Riconoscimento dei Risultati” ( $r=.40$ ;  $p<.01$ ). Il fattore “Condizioni di Lavoro” mostra una correlazione appena accennata con “Relazioni con i Colleghi” ( $r=.21$ ;  $p<.01$ ) e una correlazione di moderata intensità con “Riconoscimento dei Risultati” ( $r=.38$ ;  $p<.01$ ). La dimensione “Utilità del proprio Lavoro”, infine, mostra una correlazione di appena accennata entità con “Relazioni con i Colleghi” ( $r=.21$ ;  $p<.01$ ). Gli altri fattori presentano correlazioni comprese tra  $-.02$  ( $ns$ ) e  $.17$  ( $p<.05$ ).

Le correlazioni tra il QSL, la scala “Che cosa pensa, come si sente nei confronti del Suo lavoro” dell’Occupational Stress Indicator, la Satisfaction With Life Scale, la Rosenberg Self-Esteem Scale, la Multidimensional Scale of Perceived Social Support e il Beck Depression Inventory forniscono informazioni relative alla validità di costrutto dello strumento.

In particolare, la validità concorrente sembra fortemente supportata da correlazioni positive statisticamente significative ( $p<.01$ ), di elevata intensità e sostanzialmente omogenee ( $.70 < r < .77$ ;  $p<.01$ ) tra il punteggio totale al QSL e la scala di misura della soddisfazione lavorativa dell’OSI, declinata nelle sottoscale “Soddisfazione per la carriera”, “Soddisfazione per il lavoro stesso”, “Soddisfazione per l’impostazione e la struttura organizzativa”, “Soddisfazione per i processi organizzativi” e “Soddisfazione per le relazioni interpersonali”. Nel dettaglio, il fattore “Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Ca-

Tabella III. Indici di bontà di adattamento del modello testato attraverso l’analisi fattoriale confermativa

$\chi^2$	gdl	p	NFI	NNFI	CFI	SRMR	RMSEA	90% IC
338.33	303	.079	.91	.99	.99	.068	.024	.000-.037

Legenda. NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; IC = Intervallo di Confidenza.

Tabella IV. Intercorrelazioni tra le sottodimensioni del test

	SP-UC	GE	CL	UL	RC	RR
<b>Sviluppo professionale e Utilizzo delle proprie Capacità (SP-UC)</b>	-					
<b>Guadagni Economici (GE)</b>	.336**	-				
<b>Condizioni di Lavoro (CL)</b>	.252**	.309**	-			
<b>Utilità del proprio Lavoro (UL)</b>	.360**	.049	-.015	-		
<b>Relazioni con i Colleghi (RC)</b>	.232**	.173*	.205**	.214**	-	
<b>Riconoscimento dei Risultati (RR)</b>	.387**	.397**	.375**	.071	.124	-

\* p<.05 (2-code)

\*\* p<.01 (2-code)

Legenda. SP-UC = Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità; GE = Guadagni Economici; CL = Condizioni di Lavoro; UL = Utilità del proprio Lavoro; RC = Relazioni con i Colleghi; RR = Riconoscimento dei Risultati.

pacità” presenta correlazioni di elevata intensità con tutte le sottoscale OSI (.55 <  $r$  < .70;  $p$  < .01); il fattore “Guadagni Economici” mostra correlazioni di discreta entità con tutte le sottoscale OSI (.40 <  $r$  < .55;  $p$  < .01), laddove la correlazione più elevata è registrata con la scala “Soddisfazione per la carriera” ( $r$  = .55;  $p$  < .01); il fattore “Condizioni di Lavoro” riporta correlazioni di moderata e discreta intensità con tutte le sottoscale OSI (.25 <  $r$  < .54;  $p$  < .01), laddove la correlazione più elevata è registrata con la scala “Soddisfazione per l’impostazione e la struttura organizzativa” ( $r$  = .54;  $p$  < .01); il fattore “Utilità del proprio Lavoro” riporta una correlazione appena accennata con “Soddisfazione per le relazioni interpersonali” ( $r$  = .20;  $p$  < .01) e correlazioni di moderata entità con “Soddisfazione per i processi organizzativi” ( $r$  = .29;  $p$  < .01) e “Soddisfazione per il lavoro stesso” ( $r$  = .42;  $p$  < .01); il fattore “Relazioni con i Colleghi” riporta correlazioni di moderata e discreta intensità con tutte le sottoscale OSI (.24 <  $r$  < .44;  $p$  < .01), laddove la correlazione più elevata si riscontra con la scala “Soddisfazione per le relazioni interpersonali” ( $r$  = .44;  $p$  < .01); il fattore “Riconoscimento dei Risultati” riporta correlazioni di discreta ed elevata intensità con tutte le sottoscale OSI (.42 <  $r$  < .63;  $p$  < .01), laddove la correlazione più elevata si registra con la scala “Soddisfazione per l’impostazione e la struttura organizzativa” ( $r$  = .63;  $p$  < .01).

Per quanto riguarda la validità convergente, le sottoscale del QSL non riportano correlazioni degne di nota con la SWLS, ad eccezione del fattore “Condizioni di Lavoro”, che mostra una correlazione di entità appena accennata ( $r$  = .20;  $p$  < .05), mentre il punteggio totale al QSL, come ci si attendeva, mostra una correlazione significativa e positiva, seppur di moderata intensità ( $r$  = .25;  $p$  < .01).

Rispetto alla Rosenberg SES, il fattore “Relazioni con i Colleghi” mostra una correlazione appena accennata ( $r$  = .20;  $p$  < .01), mentre il fattore “Sviluppo Professionale e

Utilizzo delle proprie Capacità” e il punteggio totale al QSL registrano una correlazione di moderata entità, rispettivamente:  $r$  = .26;  $p$  < .01 e  $r$  = .24;  $p$  < .01. Il punteggio totale al QSL presenta correlazioni di modesta intensità con la MSPSS - Famiglia ( $r$  = .20;  $p$  < .01) e la MSPSS - Altri significativi ( $r$  = .24;  $p$  < .01); il fattore “Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità” mostra una correlazione di moderata intensità con la sottoscala MSPSS - Amici ( $r$  = .25;  $p$  < .01); il fattore “Condizioni di Lavoro” mostra una correlazione di moderata entità con la MSPSS - Altri significativi ( $r$  = .27;  $p$  < .01); il fattore “Relazioni con i Colleghi” riporta una correlazione di appena accennata entità con la MSPSS - Altri significativi ( $r$  = .21;  $p$  < .01).

La validità discriminante è supportata in maniera apprezzabile dalla attesa correlazione negativa di moderata intensità tra il punteggio totale al QSL e il BDI ( $r$  = -.37;  $p$  < .01). Il punteggio al BDI presenta delle correlazioni negative di moderata entità anche con le sottoscale “Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità” ( $r$  = -.34;  $p$  < .01), “Condizioni di Lavoro” ( $r$  = -.32;  $p$  < .01) e “Raggiungimento dei Risultati” ( $r$  = -.23;  $p$  < .01).

Le correlazioni tra le singole sottoscale del QSL e gli strumenti somministrati sono presentate in tabella V.

## Conclusioni

La presente ricerca si proponeva di svolgere una prima indagine esplorativa volta alla costruzione di uno strumento per una valutazione multidimensionale della soddisfazione lavorativa. I risultati ottenuti sembrano convergere verso la rilevazione di promettenti qualità psicometriche. Più specificatamente, i 27 item selezionati dalla lista iniziale presentano proprietà descrittive soddisfacenti in termini di capacità discriminativa. La validità fattoriale è stata supportata dalle analisi esplorative e confermate,

**Tabella V. Correlazioni tra il QSL, la scala “Che cosa pensa, come si sente nei confronti del Suo lavoro” dell’Occupational Stress Indicator (OSI), la Satisfaction With Life Scale (SWLS), la Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES), la Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) e il Beck Depression Inventory (BDI)**

	SP-UC	GE	CL	UL	RC	RR	QSL-tot
<b>OSI - Soddisfazione per la carriera</b>	.669**	.547**	.378**	.170*	.287**	.508**	.768**
<b>OSI - Soddisfazione per il lavoro stesso</b>	.668**	.402**	.254**	.418**	.235**	.421**	.703**
<b>OSI - Soddisfazione per l’impostazione e la struttura organizzativa</b>	.546**	.417**	.544**	.141*	.270**	.633**	.723**
<b>OSI - Soddisfazione per i processi organizzativi</b>	.695**	.464**	.323**	.294**	.388**	.508**	.769**
<b>OSI - Soddisfazione per le relazioni interpersonali</b>	.619**	.433**	.366**	.204**	.435**	.485**	.722**
<b>SWLS</b>	.169	.149	.198*	.076	.170	.045	.250**
<b>Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES)</b>	.260**	-.006	.124	.158*	.203**	.072	.238**
<b>MSPSS - Famiglia</b>	.137*	.026	.194**	.022	.171*	.136*	.200**
<b>MSPSS - Amici</b>	.253**	.014	.177**	.023	-.030	.066	.174*
<b>MSPSS - Altri significativi</b>	.187**	.037	.270**	-.007	.209**	.136*	.240**
<b>BDI</b>	-.344**	-.140*	-.323**	-.152*	-.042	-.230**	-.373**

\*  $p$  < .05 (2-code)

\*\*  $p$  < .01 (2-code)

Legenda. SP-UC = Sviluppo Professionale e Utilizzo delle proprie Capacità; GE = Guadagni Economici; CL = Condizioni di Lavoro; UL = Utilità del proprio Lavoro; RC = Relazioni con i Colleghi; RR = Riconoscimento dei Risultati; QSL-tot = Questionario di Soddisfazione Lavorativa-punteggio totale.

che hanno permesso di identificare una struttura a sei dimensioni: “Sviluppo professionale e Utilizzo delle proprie Capacità”, che si riferisce al grado in cui si pensa che il proprio lavoro possa favorire una crescita dal punto di vista professionale, offrendo opportunità di apprendimento e di espansione e potenziamento delle proprie conoscenze e competenze, e al grado in cui si pensa che le proprie capacità siano effettivamente messe a frutto; “Guadagni Economici”, che misura il grado in cui si è soddisfatti della retribuzione percepita e dell’adeguatezza e imparzialità del compenso come fonte di soddisfazione e autostima, anche sulla base del confronto con colleghi che occupano la stessa posizione lavorativa; “Condizioni di Lavoro”, che descrive la qualità dell’ambiente materiale in cui si lavora, in termini di struttura fisica, pulizia, illuminazione, attrezzatura; “Utilità del proprio Lavoro”, che descrive il grado in cui si considerano le proprie mansioni lavorative importanti per il rendimento e il successo dell’intera organizzazione, “Relazioni con i colleghi”, che indaga la soddisfazione relativa al rapporto con i colleghi e all’atteggiamento degli stessi nei propri confronti, e, infine, “Riconoscimento dei Risultati”, che identifica il grado in cui ci si sente riconosciuti ed apprezzati per il raggiungimento degli obiettivi e per i successi ottenuti.

In linea con le acquisizioni più ampiamente condivise in letteratura, le dimensioni emerse sembrano coincidere con gli indicatori più comunemente riconosciuti come i principali rivelatori di soddisfazione lavorativa. Nonostante non vi sia una posizione universalmente riconosciuta circa il numero di fattori in grado di descrivere il costrutto, la risultante struttura fattoriale si rivela plausibile dal punto di vista teorico ed empirico e le analisi eseguite sembrano escludere che la soddisfazione lavorativa possa ritenersi un costrutto unidimensionale.

Tali conclusioni, se da una parte confermano le evidenze presenti in letteratura circa la multidimensionalità del costrutto, dall’altra manifestano elementi peculiari per quanto riguarda le specifiche tipologie delle dimensioni rilevate. Secondo i risultati emersi, le sottoscale non si dimostrano fortemente correlate tra loro, fornendo, in tal modo, un’ulteriore indicazione di come esse siano in grado di provvedere a una misura di aspetti distinti, attribuendo evidenza aggiuntiva alla struttura multidimensionale della scala. Gli indici di attendibilità intesa come consistenza interna, ottenuti per ciascuna scala, possono ritenersi soddisfacenti. La validità di costrutto, in termini di validità concorrente, convergente e discriminante, è stata in parte supportata dalle correlazioni con gli strumenti somministrati. I risultati ottenuti lasciano spazio a studi aggiuntivi che possano meglio chiarire i nessi associativi tra le variabili esaminate.

Sebbene questa iniziale esplorazione delle proprietà metriche dello strumento fornisca delle analisi utili in termini di validità e attendibilità, diversi limiti impongono la necessità di ulteriori prove. In quest’ottica, sono chiaramente richiesti studi aggiuntivi sulla validità di costrutto che, facendo uso di campioni statistici opportunamente estratti in termini di ampiezza e rappresentatività, permettano di confermare la struttura fattoriale emersa ed esplorare le relazioni tra le scale del test ed altri strumenti teo-

ricamente concordanti. La mancanza di un campionamento casuale condiziona fortemente la generalizzabilità dei risultati. Per controllare il rischio che le relazioni evidenziate valgano soltanto per gli specifici gruppi esaminati, le prossime ricerche saranno supportate dall’applicazione di tecniche di campionamento di tipo probabilistico.

Futuri studi potrebbero essere utilmente rivolti verso un’indagine sulle possibili relazioni con diverse variabili come il *job involvement*, l’*organizational commitment*, il clima organizzativo (Magnani et al., 2009), l’intelligenza emotiva (Craparo et al., 2014), gli stili di leadership dei superiori (Faraci et al., 2013) e la propensione alla noia (Craparo et al., 2013), per esaminare eventuali nessi causali e identificare modelli esplicativi sempre più precisi per la comprensione delle realtà organizzative e la pianificazione di interventi operativi volti a contrastare efficacemente le dimensioni del malessere lavorativo. A tal fine, seguendo una logica *multi-assessment*, ulteriori evidenze empiriche potrebbero essere raccolte accostando alla rilevazione *self-report* delle valutazioni obiettive del tasso di assenteismo, di certificazione di malattia, del livello di produttività, della salute fisica e dello stato psicologico del lavoratore.

Lo strumento presentato, con i suoi 27 item e le sue sei aree contenutistiche, potrebbe rappresentare un accettabile compromesso tra ampiezza e completezza. La sua struttura multidimensionale consente di rilevare varie sfaccettature della soddisfazione lavorativa, offrendo la possibilità di identificare i singoli aspetti specifici da cui possono derivare effetti disfunzionali sia a livello individuale sia a livello organizzativo. Una valutazione in grado di fornire un profilo multi-sfaccettato può consentire di articolare e caratterizzare in maniera mirata le eventuali azioni di intervento.

Ulteriori studi a supporto delle proprietà psicometriche dello strumento potrebbero consentirne l’utilizzo in un programma di gestione dei fattori di rischio lavoro correlato, di riduzione dello stress e di prevenzione del *burnout*, in grado di tutelare e proteggere il benessere psicofisico dei lavoratori e promuovere la salute dei contesti organizzativi.

---

## Bibliografia

- 1) Argentero P, Ferretti MS. Dimensioni e struttura della soddisfazione lavorativa in soggetti ad elevata qualificazione professionale. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 2006; 1: 39-52.
- 2) Barbaranelli C, Bortone I, Di Matteo F. La misura della soddisfazione lavorativa: contributo empirico. *Giornale Italiano di Psicologia* 2010; 37(1): 159-180.
- 3) Beck AT, Rush AJ, Shaw BF, Emery G. *Cognitive therapy of depression*. New York: Guilford Press, 1979.
- 4) Bedeian AG, Burke BG, Moffett RG. Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *J Manage* 1988; 14: 475-491.
- 5) Bentler PM, Bonett DG. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychol Bull* 1980; 88: 588-606.
- 6) Bentler PM. Comparative fit indices in structural models. *Psychol Bull* 1990; 107: 238-246.
- 7) Bentler PM. *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software, 2006.

- 8) Best RG, Stapleton LM, Downey RG. Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *J Occup Health Psychol* 2005; 10: 441-451.
- 9) Blum ML. *Industrial psychology and its foundation*. New York: Harper, 1956.
- 10) Brayfield AH, Rothe HF. An Index of Job Satisfaction. *J Appl Psychol* 1951; 35 (suppl 5): 307-311.
- 11) Brooke PP, Russell D, Price JL. Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *J Appl Psychol* 1988; 73: 139-145.
- 12) Butler JK. Value importance as a moderator of the value fulfillment-job satisfaction relationship. Group differences. *J Appl Psychol* 1983; 68: 420-428.
- 13) Clark AE. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Econ* 2001; 8: 223-242.
- 14) Connolly JJ, Viswesvaran C. The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Pers Individ Differ* 2000; 29: 265-281.
- 15) Cooper CL, Sloan SJ, Williams S. *Occupational Stress Indicator management guide*. Windsor, England: NFER-Nelson, 1988.
- 16) Cranny CJ, Smith PC, Stone EF (eds.). *Job Satisfaction*. New York: Lexington Books, 1992.
- 17) Craparo G, Faraci P, Fasciano S, et al. A factor analytic study of the Boredom Proneness Scale (BPS). *Clinical Neuropsychiatry* 2013; 10 (suppl 3-4): 164-170.
- 18) Craparo G, Magnano P, Faraci P. Psychometric Properties of the Italian Version of the Self-Report Emotional Intelligence Test (SREIT). *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology* 2014; 21 (suppl 2): 121-133.
- 19) Cross D. The Work Opinion Survey: A measure of shop-floor satisfaction. *Occup Psychol* 1973; 47: 193-208.
- 20) Curry JP, Wakefield DS, Price JL, et al. Determinants of turnover among nursing department personnel. *Res Nurs Health* 1985; 8: 397-411.
- 21) De Vellis R. *Scale development: Theory and applications* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.
- 22) Di Fabio AM, Busoni L. Proprietà psicometriche della versione italiana della Satisfaction with Life Scale (SWLS) con studenti universitari. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni* 2009; 2: 201-212.
- 23) Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *J Pers Assess* 1985; 49: 71-75.
- 24) Dubinsky AJ, Hartley SW. A path-analytic study of a model of salesperson performance. *J Acad Mark Sci* 1986; 14: 36-46.
- 25) Eichar DM, Thompson JLP. Alienation, occupational self direction, and worker consciousness. *Work Occupation* 1986; 13: 47-65.
- 26) Ercolani AP, Perugini M. *La misura in psicologia*. Milano: LED, 1997.
- 27) Faraci P, Lock M, Wheeler R. Assessing leadership decision-making styles: psychometric properties of the Leadership Judgement Indicator. *Psychol Res Behav Manag* 2013; 6: 117-123.
- 28) Faraci P, Musso P. La valutazione dei modelli di equazioni strutturali. In Barbaranelli C, Ingoglia S (eds): *I modelli di equazioni strutturali: temi e prospettive*. Milano: LED, 2013: 111-150.
- 29) Faraci P, Tirrito A. Fifty years studying the Beck Depression Inventory (BDI) factorial stability without consistent results: A further contribution. *Clinical Neuropsychiatry* 2013; 10: 6, 274-279.
- 30) Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *J Appl Psychol* 1975; 60: 159-170.
- 31) Haynes SN, Richard DC, Kubany ES. Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychol Assess* 1995; 7: 238-247.
- 32) Hoppock R. *Job Satisfaction*. New York: Arno Press, 1935.
- 33) Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Struct Equ Modeling* 1999; 6: 1-55.
- 34) Jackson CJ, Corr PJ. Global Job Satisfaction and Facet Description: The Moderating Role of Facet Importance. *Eur J of Psychol Assess* 2002; 18: 1-8.
- 35) Jackson CJ, Potter A, Dale S. Utility of facet description in the prediction of global job satisfaction. *Eur J of Psychol Assess* 1998; 14: 134-140.
- 36) Jackson SE, Schuler RS. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity conflict in work setting. *Organ Behav Hum Decis Process* 1985; 36: 18-78.
- 37) Jex SM, Beehr TA. Emerging theoretical and methodological issues in the study of work related stress. *Res Per Hum Res* 1991; 9: 311-365.
- 38) Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job-performance: A meta-analysis. *J Appl Psychol* 2001; 86: 80-92.
- 39) Judge TA, Bono JE, Erez A, Locke EA. Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *J Appl Psychol* 2005; 90 (suppl 2): 257-268.
- 40) Judge TA, Bono JE, Locke EA. Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *J Appl Psychol* 2000; 85: 237-249.
- 41) Judge TA, Ilies R. Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *J Appl Psychol* 2004; 89, 661-673.
- 42) Judge TA, Larsen RJ. Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organ Behav Hum Decis Process* 2001; 86: 67-98.
- 43) Judge TA, Watanabe S. Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *J Appl Psychol* 1993; 78: 939-948.
- 44) Keller RT. Predicting absenteeism from prior absenteeism, attitudinal factors, and nonattitudinal factors. *J Appl Psychol* 1983; 68: 536-540.
- 45) Koestner R, Lekes N, Powers TA, Chicoine E. Attaining personal goals: Self-concordance plus implementation intentions equal success. *J Pers Soc Psychol* 2002; 83: 231-244.
- 46) Lawler EE. *Motivation in Work Organizations*. Monterey: CA, Brooks/Cole, 1973.
- 47) Locke EA. What is Job Satisfaction? *Organization Behav Hum Perform* 1969; 4: 309-336.
- 48) Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette MD (ed): *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976: 1297-1349.
- 49) Maeran R. *Job satisfaction: Gli strumenti di misura*. Risorsa Uomo 1996; 4 (suppl 1): 69-90.
- 50) Magnani M, Mancini GA, Majer V. *OPRA - Organizational and Psychosocial Risk Assessment*. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, 2009.
- 51) McFarlin DB, Rice RW. Determinants of satisfaction with specific job facets. A test of Locke's model. *J Bus Psychol* 1991; 6: 25-38.
- 52) Miller DC. Economic factors in the morale of college - trained adults. *J Sociol* 1941; 47: 139-156.
- 53) Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill, 1994.
- 54) Patterson M, Warr P, West M. Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *J Occup Organ Psychol* 2004; 77: 193-216.
- 55) Piccolo RF, Judge TA, Takahashi K, et al. Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *J Organ Behav* 2006; 26: 965-984.
- 56) Porter LW. Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *J Appl Psychol* 1962; 46: 375-384.
- 57) Prezza M, Principato MC. La rete sociale e il sostegno sociale. In Prezza M, Santinello M (eds.): *Conoscere la comunità*. Bologna: Il Mulino, 2002: 193-233.
- 58) Prezza M, Trombaccia FR, Armento L. La scala dell'autostima di Rosenberg: Traduzione e validazione italiana. *Bollettino di Psicologia Applicata* 1997; 223: 35-44.
- 59) Pulakos ED, Schmitt JD. A longitudinal study of a valence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. *J Appl Psychol* 1983; 68: 307-312.
- 60) Rice RW, McFarlin DB, Bennett DE. Standards of comparison and job satisfaction. *J Appl Psychol* 1989; 74: 591-598.
- 61) Rice RW, Philips SM, McFarlin DB. Multiple discrepancies and pay satisfaction. *J Appl Psychol* 1990; 75: 386-393.
- 62) Roe A. *The psychology of occupations*. New York: Wiley, 1956.
- 63) Rosenberg M: *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1965.
- 64) Rundquist EA, Sletto RF. *Personality in the depression*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1936.
- 65) Schaffer HR. *Job Satisfaction as related to need satisfaction in work*. Psychological Monographs 1953; 67 (14, whole No. 364).
- 66) Scilligo P. Caratteristiche psicometriche del questionario di depressione di Beck. *Psicologia Clinica* 1983; 3: 397-408.

- 67) Sheldon KM, Houser-Marko L. Self-Concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness. Can there be upward spiral? *J Pers Soc Psychol* 2001; 80: 152-165.
- 68) Sirigatti S, Stefanile C. OSI - Occupational Stress Indicator. Manuale. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, 2002.
- 69) Smith PC. Why study general job satisfaction? In Cranny CJ, Smith PC, Stone EF (eds): *Job Satisfaction*. New York: Lexington Books, 1992: 5-19.
- 70) Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. *The measurement of satisfaction in work retirement*. Chicago: Rand-McNally, 1969.
- 71) Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *Am J Community Psychol* 1985; 13 (suppl 6): 693-713.
- 72) Spector PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- 73) Staw BM, Cohen-Charash Y. The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *J Organ Behav* 2005; 26: 59-71.
- 74) Steiger JH. Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research* 1990; 25: 173-180.
- 75) Tabachnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: HarperCollins, 1996.
- 76) Tetrick LE, La Rocco JM. Understanding, prediction, and control as moderators of the relationship between perceived stress, satisfaction, and psychological well being. *J Appl Psychol* 1987; 72 (suppl 4): 538-543.
- 77) Thoresen CJ, Kaplan SA, Barsky AP, et al. The affective underpinnings of job perceptions and attitudes. A meta-analytic review and integration. *Psychol Bull* 2003; 129: 914-9.
- 78) Turner AN, Lawrence PR. *Industrial jobs and the worker. An investigation of response to work attributes*. Boston (MA): Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration, 1965.
- 79) Weiss D, Davis RV, England GW, Lofquist LH. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1967.
- 80) Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *J Pers Asses* 1988; 52: 30-41.
- 81) Zwick WR, Velicer WF. Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychol Bull* 1986; 99: 432-442.

**Corrispondenza:** *Palmira Faraci, Università degli Studi di Enna "Kore", Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Plesso di Psicologia, Cittadella Universitaria, 94100 Enna, Italy, Tel.: +39 0935 536536, Fax: +39 0935 536943, E-mail: palmira.faraci@unikore.it; palmirafaraci@gmail.com*