

Job Crafting Scale: proprietà psicometriche della versione italiana

Annamaria Di Fabio¹

Sommario

Lo scopo del presente lavoro è quello di analizzare le proprietà psicometriche della versione italiana della *Job Crafting Scale*. La scala è stata somministrata a 237 lavoratori. Sono state analizzate la dimensionalità, l'attendibilità e la validità concorrente dello strumento. L'analisi fattoriale confermativa ha supportato la struttura bidimensionale della scala. Lo strumento mostra buona coerenza interna e validità. I risultati indicano che la versione italiana della *Job Crafting Scale* risulta un valido strumento per rilevare il *job crafting* anche nel contesto italiano.

Parole chiave

Job crafting, versione italiana della *Job Crafting Scale*, proprietà psicometriche.

¹ Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», 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>.

Job Crafting Scale: Psychometric properties of the Italian version

Annamaria Di Fabio¹

Abstract

The aim of this study is to analyze the psychometric properties of the Italian version of the Job Crafting Scale. The scale was administered to 237 workers. Dimensionality, reliability, and concurrent validity were analysed. Confirmatory factor analysis supported a bi-dimensional structure of the instrument. Good internal consistency and validity were established. Results indicate that the Italian version of the Job Crafting Scale is a valid instrument for measuring the job crafting also in Italian contexts.

Keywords

Job crafting, Italian version of the Job Crafting Scale, psychometric properties.

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

Il costrutto *job crafting* si riferisce a comportamenti introdotti autonomamente dal lavoratore e volti ad apportare un cambiamento in ambito lavorativo, allineando il proprio lavoro con le proprie preferenze, motivazioni e passioni (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Il *job crafting* consente agli individui di dar forma alla propria identità e ai propri ruoli lavorativi attraverso la costruzione personale del proprio modo di lavorare e di conseguenza del proprio lavoro (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Il *job crafting* viene iniziato dai lavoratori (*versus management*) e costituisce una forma di comportamento proattivo al lavoro (Grant & Ashford, 2008). Si riferisce agli sforzi che un lavoratore mette in atto per adattare al meglio il proprio lavoro alle proprie preferenze. La definizione di *job crafting* di Wrzesniewski e Dutton (2001) sottolinea l'aspetto di individualità del *job crafting*. Tuttavia altri autori (Brown & Duguid, 1991; Orlikowski, 1996; Orr, 1996) hanno evidenziato che il *job crafting* può anche essere un'attività collaborativa svolta da gruppi informali di dipendenti in cui i membri scelgono congiuntamente come modificare il lavoro per soddisfare i loro obiettivi condivisi. Gli individui nei gruppi di lavoro in genere vivono eventi comuni, s'impegnano in processi di lavoro simili, comunicano e interagiscono regolarmente, condividono le conoscenze, e pertanto collaborano anche alla realizzazione di compiti e pratiche di lavoro (Ghitulescu, 2006). Il *collaborative crafting* può essere esplicito (ad esempio, un accordo dichiarato su chi completerà determinati aspetti di un compito) ma più frequentemente è un processo implicito nel corso del quale la pratica del lavoro viene scelta e condivisa in modo informale tra i lavoratori (Brown & Duguid, 1991; Orlikowski, 1996; Orr, 1996). Il *collaborative job crafting* coinvolge i lavoratori in uno sforzo congiunto al servizio del cambiamento del lavoro (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Si tratta del lavoro di una diade o di un gruppo di lavoratori che insieme apportano cambiamenti fisici e cognitivi nel compito o nei confini relazionali del loro lavoro (Wrzesniewski & Dutton, 2001). L'*Individual crafting* e il *Collaborative crafting* non si escludono a vicenda e gli individui possono impegnarsi in entrambi. L'ambiente di lavoro può esercitare un'influenza sull'emergere delle due differenti forme di *job crafting*. Ad esempio, lavoratori che lavorano da soli o svolgono lavori che non sono influenzati da quelli dei colleghi non vedranno la necessità di impegnarsi in un *job crafting* collaborativo. Al contrario, gli individui il cui lavoro coinvolge maggiormente gli altri potrebbero impegnarsi maggiormente nel *Collaborative job crafting* rispetto all'*Individual job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001). L'incidenza e la forza del *job crafting* individuale rispetto al *job crafting* collaborativo sono influenzate dalle percezioni dei dipendenti in relazione all'ambiente di lavoro, dalle caratteristiche del lavoro stesso e, in misura minore, dalle preferenze e dall'orientamento di un individuo verso il lavoro (Leana, Appelbaum, & Shevchuck, 2009; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Per rilevare le due dimensioni del *job crafting* (*individual* e *collaborative*), Leana et al. (2009) hanno prodotto una scala composta da 12 item, 6 per cia-

scuna delle due dimensioni del *job crafting*. Questa scala è stata sviluppata per un contesto di lavoro specifico, vale a dire per essere applicata con insegnanti.

In un mondo lavorativo caratterizzato da instabilità e continue transizioni (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019) e in cui alle persone è richiesto di accogliere il cambiamento come una sfida piuttosto che come una criticità (Di Fabio & Gori, 2016), il *job crafting* è ritenuto essenziale, una risorsa chiave per i lavoratori nel XXI secolo. Una cornice di *primary prevention perspective* (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; 2018; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b, 2019a, 2019b) sottolinea il valore di disporre di risorse che è possibile sviluppare, per incrementare il benessere e aumentare le forze dei lavoratori nel rispondere in maniera adattiva alle sfide del mercato del lavoro odierno. In questa cornice il *job crafting*, con le sue due dimensioni (individuale e collaborativo), si configura come una risorsa molto promettente per promuovere *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a; Peiró, Bayonab, Caballer, & Di Fabio, 2020; Tetrick & Peiró, 2012) e condizioni di sostenibilità (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018) del capitale umano.

Il presente studio si è posto l'obiettivo di analizzare le proprietà psicometriche della versione italiana della *Job Crafting Scale* a cura di Di Fabio, per il suo utilizzo anche nel contesto italiano. La scala è stata adattata a partire dalla scala di Leana et al. (2009) per essere applicata non solo nel contesto scolastico con insegnanti ma nei differenti contesti organizzativi. Per l'analisi della validità concorrente sono state esaminate le relazioni della *Job Crafting Scale* con l'*Acceptance of Change Scale* (Di Fabio & Gori, 2016) e con la *Job Satisfaction Scale* (Judge, Locke, Durha, & Kluger, 1998) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2018).

Metodo

Partecipanti

Sono stati coinvolti nello studio 237 lavoratori di organizzazioni pubbliche e private: 40% dei partecipanti sono maschi e 60% dei partecipanti sono femmine con un'età media di 43.72 anni ($DS = 6.80$).

Strumenti

Job Crafting Scale. Per rilevare il *job crafting* è stata utilizzata la versione italiana a cura di Di Fabio della *Job Crafting Scale* (Leana et al., 2009). La scala è composta da dodici item con formato di risposta su scala Likert a 6 punti (da 1 = «mai» a 6 = «Ogni giorno»). Consente di rilevare due dimensioni: *Individual*

crafting (esempio di item: «Introduci da solo/a nuovi approcci per migliorare il tuo lavoro in azienda?»); *Collaborative crafting* (esempio di item: «Lavori insieme ai tuoi collaboratori per introdurre nuovi approcci per migliorare il vostro lavoro in azienda?»). Gli item della versione originale della *Job Crafting Scale* sono stati tradotti tramite il metodo della *back-translation*.

Acceptance of Change Scale (ACS; Di Fabio & Gori, 2016). Per rilevare l'accettazione del cambiamento è stata utilizzata l'*Acceptance of Change Scale* (Di Fabio & Gori, 2016). La ACS include 20 item con formato di risposta su scala Likert (da 1 = «per niente» a 5 = «moltissimo»). La scala ha 5 dimensioni: *Predisposition to change* (esempio di item: «Individuo percorsi alternativi con facilità»); *Support for change* (esempio di item: «Posso confrontarmi con altre persone per me importanti di fronte ai cambiamenti»); *Change seeking* (esempio di item: «Sono sempre in cerca di cambiamenti nella mia vita di tutti i giorni»); *Positive reaction to change* (esempio di item: «Riesco a trovare lati positivi nei cambiamenti che sono apparentemente negativi»); *Cognitive flexibility* (esempio di item: «È facile per me cambiare idea quando mi rendo conto che sono in errore»). I coefficienti alfa di Cronbach per le cinque dimensioni e il totale sono i seguenti: .83 per *Predisposition to change*; .79 per *Support for change*; .80 per *Change seeking*; .75 per *Positive reaction to change*; .72 per *Cognitive flexibility*, .88 per il punteggio totale.

Job Satisfaction Scale. Per rilevare la soddisfazione lavorativa è stata utilizzata la versione italiana a cura di Di Fabio (2018) della *Job Satisfaction Scale* di Judge, Locke, Durham e Kluger (1998). La scala è composta da cinque item con formato di risposta su scala Likert a 7 punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 7 = «Fortemente d'accordo»). Esempi di item sono: «Trovo piacere vero nel mio lavoro», «La maggior parte dei giorni sono entusiasta del mio lavoro». L'alfa di Cronbach è .89. Lo strumento presenta un'adeguata validità concorrente, mostrando relazioni positive con il senso del lavoro e inverse con la fatica lavorativa (Di Fabio, 2018).

Procedura

Le somministrazioni sono avvenute collettivamente, a opera di personale specializzato e nel rispetto delle leggi sulla privacy. L'ordine di somministrazione è stato controbilanciato per controllare gli effetti dell'ordine di presentazione.

Analisi dei dati

La struttura fattoriale della *Job Crafting Scale* è stata verificata mediante un'*Analisi Fattoriale Confermativa* (AFC) attraverso l'utilizzo del programma

statistico AMOS versione 6 (Arbuckle, 2005) con il metodo della massima verosimiglianza. L'adeguatezza del modello è stata analizzata facendo riferimento non soltanto al valore di χ^2 (dato che tale statistica risulta influenzata dall'elevata numerosità dei partecipanti), ma anche valutando altri indici di adattamento quali: il rapporto tra il valore di χ^2 e i gradi di libertà (χ^2/df) per cui i valori del rapporto compresi tra 1 e 3 sono considerati indicatori di un buon adattamento; il *Comparative Fit Index* (CFI; Bentler, 1990) e il *Non-Normed Fit Index*, conosciuto anche come *Tucker-Lewis Index*, (TLI; Tucker & Lewis, 1973) per i quali valori superiori a .90 indicano una buona adeguatezza del modello (Bentler, 1990); l'SRMR e il RMSEA (Browne & Cudeck, 1993) per i quali valori inferiori a .08 indicano un buon adattamento del modello ai dati (Browne, 1990).

L'attendibilità della *Job Crafting Scale* è stata verificata mediante il calcolo dell'alfa di Cronbach.

Inoltre, per verificare la validità concorrente, sono state esaminate, mediante il coefficiente r di Pearson, le correlazioni della *Job Crafting Scale* con l'*Acceptance of Change Scale* (Di Fabio & Gori, 2016) e con la *Job Satisfaction Scale* (Judge et al., 1998) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2018).

Risultati

Per verificare la struttura bidimensionale della *Job Crafting Scale* è stata condotta un'analisi fattoriale di tipo confermativo. Gli indici di *Goodness of Fit* sono riportati in tabella 1.

Tabella 1

Analisi Fattoriale Confermativa: *Goodness of Fit*

<i>Job Crafting Scale</i>	χ^2/gdl	SRMSR	RMSEA	TLI	CFI
	1.97	.06	.07 (IC: .06; .08)	.91	.92

Relativamente agli indici considerati, la versione italiana dello strumento conferma una struttura bidimensionale.

Per quanto riguarda la consistenza interna, il coefficiente alfa di Cronbach è di: .85 per la dimensione *Individual crafting*, .93 per la dimensione *Collaborative Crafting* .92 per il totale.

Le correlazioni della *Job Crafting Scale* (JCS) con l'*Acceptance of Change Scale* (ACS) e con la *Job Satisfaction Scale* (JSS) sono riportate in tabella 2.

Tabella 2Correlazioni della *Job Crafting Scale* con la ACS e la JSS

	ACS	JSS
JCS total	.40**	.39**
<i>Individual crafting</i>	.39**	.36**
<i>Collaborative crafting</i>	.38**	.37**

Nota. $N = 237$. ** $p < .01$.

Discussione

L'obiettivo del presente lavoro è stato quello di verificare le proprietà psicometriche della versione italiana della *Job Crafting Scale* (JSS) a cura di Di Fabio.

L'adeguatezza del modello bidimensionale è stata provata dall'*Analisi Fattoriale Confermativa*. L'attendibilità della scala verificata mediante il calcolo del coefficiente alfa di Cronbach è risultata adeguata.

Le correlazioni positive e significative della *Job Crafting Scale* con l'*Acceptance of Change Scale* e con la *Job Satisfaction Scale* depongono per un'adeguata validità concorrente rispetto alle misure effettuate. Gli individui con un maggiore *job crafting*, sia individuale che collaborativo, si percepiscono come maggiormente in grado di affrontare il cambiamento e con una maggiore soddisfazione lavorativa.

Sebbene i risultati ottenuti mostrino come la *Job Crafting Scale* sia uno strumento valido e attendibile per la misura del costrutto di *job crafting* anche nel contesto italiano, è necessario sottolineare che il presente studio mostra il limite di aver analizzato le proprietà psicometriche di tale strumento con un gruppo di lavoratori di differenti organizzazioni pubbliche e private della Toscana che non risulta rappresentativo della realtà italiana. In studi futuri dovrebbero pertanto essere inclusi lavoratori di differenti aree geografiche in Italia. Sarebbe anche auspicabile verificare le proprietà psicometriche della *Job Crafting Scale* con differenti tipi di organizzazione.

Nonostante i limiti menzionati, la versione italiana della *Job Crafting Scale* appare uno strumento utile per rilevare accuratamente il *job crafting* anche nella realtà italiana, nelle sue dimensioni di *Individual crafting* e *Collaborative crafting*, consentendo di continuare la ricerca e di aprire nuove prospettive di intervento in una cornice di *primary prevention perspective* (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016, 2018; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b, 2019a, 2019b) per continuare a promuovere *healthy organizations* (Di Fabio, 2017b) e sviluppo sostenibile del capitale umano nelle organizzazioni (Di Fabio, 2017a; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018).

Bibliografia

- Arbuckle, J. L. (2005). *AMOS 6.0 user's guide, vol. 541*. Chicago, IL: AMOS Development Corporation.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*(2), 238-246.
- Blustein, D.L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*(1), 3-28.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science, 2*(1), 40-57.
- Browne, M. W. (1990). *MUTMUM PC: User's guide*. Columbus, OH: Department of Psychology, Ohio State University.
- 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). Newsbury Park, CA: Sage.
- Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology, 8*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01938.
- Di Fabio, A. (2017b). The Psychology of Sustainability and Sustainable Development for Well-Being in Organizations. *Frontiers in Psychology, 8*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534.
- Di Fabio, A. (2018). Job Satisfaction Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 11*(2). doi: 10.14605/CS1121807
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology, 7*, 802. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00802
- 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.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From Decent Work to Decent Lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the Twenty-First Century. *Frontiers in Psychology, 7*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2018). Intrapreneurial Self-Capital: A Key Resource for Promoting Well-Being in a Shifting Work Landscape. *Sustainability, 10*(9), 3035. doi: 10.3390/su10093035.
- Di Fabio, A., & Peiró, J. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to Promote Sustainable Development and Healthy Organizations: A New Scale. *Sustainability, 10*(7), 2413. doi: 10.3390/su10072413.
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2018). Opening the Black Box of Psychological Processes in the Science of Sustainable Development: A New Frontier. *European Journal of Sustainable Development Research, 2*(4), 47. doi: <https://doi.org/10.20897/ejosdr/3933>.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences, 64*, 174-178.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 65*, 19-23.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019a). Positive Relational Management for Sustainable Development: Beyond Personality Traits – The Contribution of Emotional Intelligence. *Sustainability MDPI, 11*(2), 330, <https://doi.org/10.3390/su11020330>
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019b). The Contributions of Personality Traits and Emotional Intelligence to Intrapreneurial Self-Capital: Key Resources for Sustainability and Sustainable Development. *Sustainability, 11*, 1240. doi:10.3390/su11051240

- Ghitulescu, B. E. (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- 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.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- 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.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Orlikowski, W. J. (1996). Improvising organizational transformation over time: A situated change perspective. *Information systems research*, 7(1), 63-92.
- Orr, J. E. (1996). *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. Ithaca, NY: ILR Press/Cornell University Press.
- 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. *Personality and Individual Differences*, 157. doi: 10.1016/j.paid.2019.109808
- Tetrick, L. E. & Peiró, J. M. (2012). Occupational Safety and Health. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.