

Withdrawal Intention Scale

Primo contributo alla validazione della versione italiana

Annamaria Di Fabio¹

Sommario

Il presente studio intende fornire un primo contributo alla validazione della versione italiana della *Withdrawal Intention Scale* (WIS). I partecipanti allo studio sono 276 lavoratori. Sono state analizzate dimensionalità, attendibilità e validità concorrente della scala. L'analisi fattoriale confermativa ha mostrato una struttura unidimensionale. La scala presenta anche buona attendibilità e validità concorrente. I risultati mostrano che la versione italiana della WIS rappresenta uno strumento valido e attendibile per rilevare l'intenzione di abbandonare il lavoro anche nel contesto italiano.

Parole chiave

Withdrawal intention, versione italiana della *Withdrawal Intention 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>.

Withdrawal Intention Scale

First contribution to the validation of Italian version

Annamaria Di Fabio¹

Abstract

This study aims at providing a first contribution to the validation of the Italian version of the Withdrawal Intention Scale (WIS). Participants in the study were 276 workers. Dimensionality, reliability, and concurrent validity were analysed. Confirmatory factor analysis showed a unidimensional structure. The scale also had good reliability and concurrent validity. Results showed that the Italian version of the WIS is a valid and reliable instrument for detecting withdrawal intention also in Italian contexts.

Keywords

Withdrawal intention, Italian version of the Withdrawal Intention Scale, psychometric properties.

¹ Director of the 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>.

Lo studio della *withdrawal intention* rappresenta un ambito di ricerca tradizionale per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni e per la vocational and career psychology (Blau, 1985, 1989, 2000).

Le *withdrawal cognitions* (Mobley, 1977) rappresentano una parte importante del processo di turnover individuale e costituiscono il grado con cui un individuo ha pensato di abbandonare il proprio lavoro o di trovare un'alternativa prima di lasciare effettivamente la propria attività lavorativa.

Per rilevare l'intenzione di abbandonare il lavoro, Blau (1985) ha messo a punto la *Withdrawal Intention Scale*, una scala breve composta da tre item, basandosi sul lavoro di Mobley (1977) che ha mostrato come tre aspetti (pensieri relativi ad abbandonare il proprio lavoro, intenzione di cercare un nuovo lavoro, intenzione di abbandonare il proprio lavoro) siano importanti *withdrawal cognitions* associate al turnover. La *Withdrawal Intention Scale* ha mostrato un'adeguata validità concorrente in diversi studi (Blau, 1985, 1989, 2000) ed è risultata inversamente associata al career commitment e positivamente con la turnover intention (Blau, 1985, 1989, 2000; Cohen, 1993; Duffy, Dik, & Steger, 2011).

In letteratura la *withdrawal intention* appare inversamente legata ad aspetti sia di benessere edonico in termini di soddisfazione lavorativa (Di Fabio & Kenny, 2019a; Duffy et al., 2017; Freund, 2005; Williams et al., 2001) sia di benessere eudamonic in termini di meaningful work (Di Fabio & Kenny, 2019a; Duffy et al., 2017; Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Studi recenti hanno studiato la *withdrawal intention* in relazione alla percezione di decent work dei lavoratori (Di Fabio & Kenny, 2019a; Duffy et al., 2017). È emerso che la *withdrawal intention* risulta in particolare legata a una minore percezione di aspetti di decent work legati al piano valoriale (complimentary values), al ricevere un adeguato compenso per il proprio lavoro, alla possibilità di avere tempo libero e possibilità di recovery (Di Fabio & Kenny, 2019a).

Disporre di uno strumento per valutare in maniera accurata anche nella realtà italiana l'intenzione di abbandonare il proprio lavoro, potrebbe dunque permettere di continuare la ricerca e di aprire nuove prospettive di intervento per la promozione del benessere dei lavoratori in una prospettiva di healthy organizations (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020; Di Fabio & Peiró, 2018; Peiró, Bayonab, Caballer, & Di Fabio, 2020; Peiró & Rodríguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012).

Il presente studio si è posto pertanto l'obiettivo di fornire un primo contributo alla validazione della versione italiana della WIS.

Metodo

Partecipanti

Hanno partecipato allo studio 276 lavoratori di differenti organizzazioni pubbliche e private della Toscana (42.68% maschi e 57.32% femmine; $M = 40.27$ anni, $DS = 9.33$).

Strumenti

Withdrawal Intention Scale. Per rilevare l'intenzione di abbandonare il lavoro è stata utilizzata la *Withdrawal Intention Scale* (WIS, Blau, 1985) nella versione italiana a cura di Di Fabio. La scala è formata da 5 item su scala Likert a 5 punti (da 1 = Fortemente in disaccordo a 7 = Fortemente d'accordo). Un esempio di item è «Sto pensando di lasciare la mia attuale occupazione». Per realizzare la traduzione degli item della versione originale del WIS in italiano è stata utilizzata la back translation.

Job Satisfaction Scale (JSS). Per rilevare la soddisfazione lavorativa è stata utilizzata la *Job Satisfaction Scale* (JSS; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2018a). La scala è formata da 5 item su scala Likert a sette punti (da 1 = Fortemente in disaccordo a 7 = Fortemente d'accordo). Un esempio di item è: «La maggior parte dei giorni sono entusiasta del mio lavoro». L'alfa di Cronbach per la versione italiana della scala è di .89 (Di Fabio, 2018a).

Work And Meaning Inventory. Per rilevare il *meaningful work* è stata utilizzata la versione italiana a cura di Di Fabio (2018c) del *Work And Meaning Inventory* (WAMI, Steger et al., 2012). Questo strumento è formato da 10 item su scala Likert a 7 punti (da 1 = Fortemente in disaccordo a 7 = Fortemente d'accordo). Esempi di item sono: «Ho trovato un lavoro pieno di significato» (*Positive meaning*), «Vedo il mio lavoro come un contributo alla mia crescita personale» (*Meaning making through work*), «So che il mio lavoro fa una differenza positiva nel mondo» (*Greater good motivations*). Il coefficiente alfa di Cronbach della versione italiana dello WAMI è .80 (Di Fabio, 2018c).

Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) *Scale*. Per rilevare i costrutti di *fatigue, exhaustion e recovery* è stata utilizzata la versione italiana (Di Fabio, 2018b) dell'OFER (Winwood, Lushington, & Winefield, 2006; Winwood, Winefield, Dawson, Lushington, 2005). La scala è formata da 15 item su scala Likert a 7 punti da 0 = Fortemente in disaccordo a 6 = Fortemente d'accordo). Esempi di item sono: «Ci si aspetta troppo da me nel mio lavoro» (*Fatigue*), «Sento spesso di non farcela più con il mio lavoro» (*Exhaustion*), «Anche se sono stanco dopo un periodo di lavoro, sono di solito ricaricato per l'inizio del periodo di lavoro

successivo» (item inverso Recovery). Il coefficiente alfa di Cronbach della versione italiana dell'OFER è di .88 (Di Fabio, 2018b).

Procedura

Le somministrazioni sono avvenute in maniera collettiva, da parte di personale specializzato e rispettando le leggi sulla privacy. È stato controbilanciato l'ordine di somministrazione per tenere sotto controllo gli effetti di tale ordine.

Analisi dei dati

Per verificare la struttura fattoriale della WIS è stata utilizzata un'Analisi Fattoriale Confermativa (AFC) (metodo della massima verosimiglianza) effettuata con AMOS versione 6 (Arbuckle, 2005). Per analizzare il fit del modello si è fatto uso di differenti indici di adattamento. Il rapporto tra il valore di χ^2 e i gradi di libertà (χ^2/df) indica un buon adattamento per indici compresi tra 1 e 3. Il *Comparative Fit Index* (CFI, Bentler, 1990) e il *Non-Normed Fit Index* (NNFI, Tucker & Lewis, 1973) indicano un buon adattamento per valori maggiori di .90. L'SRMR e il RMSEA (Browne & Cudeck, 1993) indicano un buon adattamento per valori inferiori a .08. Il coefficiente alfa di Cronbach è stato calcolato per verificare l'attendibilità della WIS. Le correlazioni r di Pearson della WIS con la JSS, il WAMI e l'OFER sono state esaminate per verificare la validità concorrente della scala.

Risultati

Per esaminare la struttura fattoriale della *Withdrawal Intention Scale* è stata condotta un'analisi fattoriale confermativa. In tabella 1 sono presentati gli indici di *Goodness of Fit*.

Tabella 1

Indici di *Goodness of Fit* ($N = 276$)

<i>Withdrawal Intention Scale</i>	χ^2/gdl	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
	1.67	.95	.94	.06	.05

Gli indici ottenuti confermano una struttura unidimensionale per la versione italiana della scala. Per quanto concerne l'attendibilità, l'alfa di Cronbach è pari .86. Per quanto concerne la validità concorrente le correlazioni della WIS, con la JSS, il WAMI e l'OFER sono presentate in tabella 2.

Tabella 2

Correlazioni della WIS, con la JSS, il WAMI e l'OFER

	JSS	WAMI	OFER
<i>Withdrawal Intention Scale</i>	-.41**	-.45**	.36**

Note. $N = 276$. $p < .01$.

Discussioni

Il presente lavoro si è posto l'obiettivo di offrire un primo contributo alla validazione della versione italiana della *Withdrawal Intention Scale* (WIS, Blau, 1985) a cura di Di Fabio. L'adeguatezza del modello unidimensionale è stata provata dall'Analisi Fattoriale Confermativa. L'attendibilità della scala esaminata tramite l'alfa di Cronbach è risultata adeguata. Le correlazioni della *withdrawal intention* inverse con la soddisfazione lavorativa e il significato del lavoro e di segno positivo con aspetti di fatica ed esaurimento lavorativi depongono per un'adeguata validità concorrente rispetto alle misure effettuate. In particolare, è possibile sottolineare che l'intenzione di abbandonare il lavoro risulta inversamente associata ad aspetti sia di benessere edonico sia di benessere eudaimonico dei lavoratori. La soddisfazione lavorativa risulta anche associata alla fatica e all'esaurimento lavorativi, sottolineando come la percezione di affaticamento e di non avere possibilità di *recovery* siano legati ha una maggiore intenzione di abbandonare il proprio lavoro.

Sebbene i risultati ottenuti mostrino come la WIS sia uno strumento valido e attendibile per rilevare il costrutto di intenzione di abbandonare il lavoro anche nel contesto italiano, è necessario sottolineare che questo studio ha come limite quello di aver esaminato le proprietà psicometriche di tale strumento esclusivamente con lavoratori di differenti organizzazioni pubbliche e private della Toscana. In studi futuri dovrebbero pertanto essere inclusi lavoratori di altre aree geografiche italiane ai fini della generalizzabilità dei risultati.

Nonostante limiti menzionati, la versione italiana della WIS si configura come uno strumento particolarmente utile per valutare in maniera accurata anche nella realtà italiana l'intenzione di abbandonare il proprio lavoro, permettendo di continuare la ricerca e di aprire nuove prospettive di intervento per la promozione del benessere dei lavoratori in una cornice sia di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016a, 2016b; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) sia di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2019, 2020), contribuendo alla sviluppo di *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio et al., 2020; Di Fabio & Kenny, 2019b; Di Fabio & Peiró, 2018; Peiró & Rodríguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012).

Bibliografia

- Arbuckle, J. L. (2005). *Amos 6.0 user's guide*. Chicago, IL: SPSS.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G. (2000). Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 330-345.
- 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). Newbury Park, CA: Sage.
- Cohen, A. (1993). Work commitment in relation to withdrawal intentions and union effectiveness. *Journal of Business Research*, 26(1), 75-90.
- 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.
- Di Fabio, A. (2017a). 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. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1534. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534
- Di Fabio, A. (2018). Job Satisfaction Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana [Job Satisfaction Scale: First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(2). doi: 10.14605/CS1121807
- Di Fabio, A. (2018b). Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana [Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) Scale: First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(1). doi: 10.14605/CS1111807
- Di Fabio, A. (2018c). The work and meaning inventory (WAMI): Primo contributo alla validazione della versione italiana. [The work and meaning inventory (WAMI): First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(1). doi: 10.14605/CS1111808
- 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., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-59.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016b). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1182. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01182
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019a). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131-143.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019b). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise

- of Emotional Intelligence and Positive Relational Management. *Personality and Individual Differences (Special Issue Personality, Individual Differences and Healthy Organizations)*, 151, doi: 10.1016/j.paid.2019.02.022
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (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., & Saklofske, D. H. (2019). Positive Relational Management for Sustainable Development: Beyond Personality Traits — The Contribution of Emotional Intelligence. *Sustainability*, 11(2), 330. doi: 10.3390/su11020330
- 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> (consultato il 30 luglio 2020).
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in social work*, 29(2), 5-21.
- 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, 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(1), 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, 1-10.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Work stress, leadership and organizational health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- 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
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- 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.
- Williams, E. S., Konrad, T. R., Scheckler, W. E., Pathman, D. E., Linzer, M., McMurray, J. E., ... & Schwartz, M. (2001). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Management Review*, 26(1), 7-19.
- Winwood, P. C., Lushington, K., & Winefield, A. H. (2006). Further development and validation of the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery (OFER) scale. [Evaluation Studies Validation Studies]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(4), 381-389.
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., Dawson, D., & Lushington, K. (2005). Development and validation of a scale to measure work-related fatigue and recovery: the Occupational Fati-

gue Exhaustion/Recovery Scale (OFER). [Validation Studies]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 594-606.