



Unione europea
Fondo sociale europeo



In collaborazione con la Facoltà di Psicologia 2
Università degli Studi di Roma "Sapienza"

Scala di Autoefficacia percepita nel lavoro

M. L. Farnese, F. Avallone, S. Pepe, R. Porcelli

FOTOCOPIABILE

Istruzioni

Di seguito vengono brevemente descritte alcune attività che si possono incontrare nelle situazioni lavorative di ogni giorno; le chiediamo di valutare in che misura si sente capace di svolgere ciascuna attività. La preghiamo inoltre di rispondere alle domande in assoluta franchezza e senza tralasciare alcuna risposta.

Scala di autoefficacia percepita nel lavoro

Pensando ad un lavoro futuro, ritiene di avere la capacità di ...(giovani):
Pensando ad un lavoro attuale, ritiene di avere la capacità di ...(adulti):

1 Collaborare con gli altri colleghi

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

2 Lavorare in gruppo

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

3 Lavorare con persone di età ed esperienze diverse dalle mie

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

4 Avere buoni rapporti con i capi

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

5 Relazionarsi in modo efficace con eventuali clienti

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

6 Portare a termine il lavoro assegnato

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

7 Concentrare le proprie energie sul lavoro

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

Scala di autoefficacia percepita nel lavoro**8 Apprendere nuovi metodi lavorativi**

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

9 Rispettare gli orari e i tempi di lavoro

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

10 Raggiungere gli obiettivi che le saranno (le vengono) assegnati

①	②	③	④	⑤
<i>Per nulla capace</i>	<i>Poco capace</i>	<i>Abbastanza capace</i>	<i>Molto capace</i>	<i>Del tutto capace</i>

Scala di autoefficacia percepita nel lavoro

Le chiediamo ora alcuni dati anagrafici. Le ricordiamo che il questionario è anonimo.

1. Genere	
- Maschile	<input type="checkbox"/>
- Femminile	<input type="checkbox"/>
2. Età: _____ anni (compiuti)	
3. Provincia di Residenza: _____	
4. Titolo di studio	
1 Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
2 Licenza media	<input type="checkbox"/>
3 Diploma	<input type="checkbox"/>
4 Laurea (o diploma di laurea)	<input type="checkbox"/>
5 Altro	<input type="checkbox"/>
5. Stato civile	
1 Celibe/Nubile	<input type="checkbox"/>
2 Coniugato/a	<input type="checkbox"/>
3 Vedovo/a	<input type="checkbox"/>
4 Separato/a	<input type="checkbox"/>
5 Divorziato/a	<input type="checkbox"/>
6. Condizione attuale	
1 Studente	<input type="checkbox"/>
2 Lavoratore	<input type="checkbox"/>
3 In cerca di occupazione	<input type="checkbox"/>
4 Altro	<input type="checkbox"/>

*Scala di autoefficacia percepita nel lavoro***Calcolo dei punteggi**

La scala consente di ottenere due distinti punteggi per ciascun soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Disponibilità relazionale*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di gestire la rete di relazioni che si attivano all'interno del contesto di lavoro con particolare riferimento al rapporto e alla collaborazione con i colleghi e con i capi all'interno del gruppo lavorativo nonché con i clienti, e alla disponibilità ad operare con persone che presentano caratteristiche diverse dalle proprie.
- *Impegno*: Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per un'efficace prestazione lavorativa, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi e al rispetto dei tempi di lavoro, alla persistenza e alla concentrazione nel lavoro assegnato e all'apprendimento di nuovi metodi di lavoro.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte da lei fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito si riporta una tabella in cui sono sintetizzati gli item per ciascuna dimensione:

<i>Dimensioni</i>	<i>Item</i>		<i>Totale</i>	<i>Range</i>	
Disponibilità Relazionale	1	+		Min	5
	2	+		Max	25
	3	+			
	4	+			
	5	+			
Impegno	6	+		Min	5
	7	+		Max	25
	8	+			
	9	+			
	10	+			

Ad esempio: rispetto alla prima dimensione Disponibilità relazionale, dopo aver inserito i valori di risposta scelti rispetto agli item 1, 2, 3, 4 e 5, si calcola la somma che viene riportata nella casella Totale (ad es.: item 1 = 3; item 2 = 4; item 3 = 2; item 4 = 2; item 5=2; Tot. 13). Il punteggio così ottenuto può essere compreso in un range che varia a seconda del numero di item che compongono la dimensione e che è riportato nella casella corrispondente (nel nostro es., essendo il range da 5 a 25, il punteggio si colloca in una posizione intermedia).