



LEEDS
BECKETT
UNIVERSITY

Citation:

Mariani, MG and Martuscelli, C and Curcuruto, MM (2015) Psychological ownership in organization: A contribution to the Italian validation of pierce and colleagues scale. *Giornale Italiano di Psicologia*, 42 (1-2). 329 - 349. ISSN 0390-5349 DOI: <https://doi.org/10.1421/79852>

Link to Leeds Beckett Repository record:

<https://eprints.leedsbeckett.ac.uk/id/eprint/2472/>

Document Version:

Article (Submitted Version)

The aim of the Leeds Beckett Repository is to provide open access to our research, as required by funder policies and permitted by publishers and copyright law.

The Leeds Beckett repository holds a wide range of publications, each of which has been checked for copyright and the relevant embargo period has been applied by the Research Services team.

We operate on a standard take-down policy. If you are the author or publisher of an output and you would like it removed from the repository, please [contact us](#) and we will investigate on a case-by-case basis.

Each thesis in the repository has been cleared where necessary by the author for third party copyright. If you would like a thesis to be removed from the repository or believe there is an issue with copyright, please contact us on openaccess@leedsbeckett.ac.uk and we will investigate on a case-by-case basis.

Running head: Ownership psicologica nelle organizzazioni

Ownership psicologica nelle organizzazioni:
contributo alla validazione italiana della scala di Pierce e colleghi

Marco Giovanni Mariani*

Clara Martuscelli*

Matteo Curcuruto**

Corrispondenza: Marco Giovanni Mariani, Dipartimento di Psicologia, Viale Europa 109, 47521
Cesena (FC); Tel. +39/0547/ 338544; Fax +39/0547/ 338532. Email:
marcogiovanni.mariani@unibo.it

*. Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna.

** . University of Western Australia - Australia

Ownership psicologica nelle organizzazioni: contributo alla validazione della scala di Pierce e colleghi

Riassunto. Viene presentato un contributo alla validazione italiana della scala di Pierce, Van Dyne e Cummings (1992) inerente l'*ownership* organizzativa. Tale costrutto, sebbene diffuso a livello internazionale, risulta per lo più assente nel dibattito scientifico italiano. Sulla base di un campione di 598 partecipanti è stata studiata la validità interna ed esterna sia della versione a sette item che di quella a quattro. I risultati mostrano migliori qualità psicometriche della versione *short* e buone evidenze in riferimento sia alla validità interna che esterna di tale versione a quattro item.

Parole chiave: *Ownership* psicologica, Organizzazioni e Qualità psicometriche

Psychological Ownership in organization: A contribution to the Italian validation of Pierce and colleagues scale.

Abstract: We present a contribution to the Italian validation of the scale of Pierce Van Dyne e Cummings (1992) concerning the organizational ownership. This construct even internationally widely adopted is mostly absent in the scientific Italian debate. Using data from a sample of 598 Italian employees, was studied both the internal and external validity of the version with seven items that of the one with four. The results showed better psychometric properties of the shorter version and good evidence with regard to internal and external validity.

Keywords: Psychological ownership, Organizations and Psychometric properties

Ownership psicologica nelle organizzazioni:
contributo alla validazione italiana della scala di Pierce e colleghi

Costrutto di *Ownership*

Principale scopo del presente lavoro è quello di presentare la validazione italiana della scala di Pierce, Van Dyne e Cummings (1992) inerente l'*Ownership* psicologica in ottica organizzativa.

Il concetto di *Ownership* ha raggiunto un'ampia diffusione nella letteratura scientifica degli ultimi anni, tant'è vero che nel database PsycINFO, dal 2000 a tutto il 2014, sono presenti oltre 800 record che riportano la parola *Ownership* nel titolo e circa un settimo di questi fanno riferimento ad aspetti di ambito organizzativo.

Il termine inglese *Ownership* viene tradotto in italiano con vocaboli come "proprietà", "possesso" e "padronanza" (Dizionario Sansoni, 1998). Questo concetto oltre ad essere stato ampiamente trattato nelle discipline filosofiche (si veda ad esempio Rousseau) è stato considerato anche in vari ambiti della Psicologia come quello dello sviluppo (ad esempio Furby, 1978) e della psicologia economica (ad esempio Litwinski, 1947). La nozione di *Ownership*, come specificato da Etzioni (1991) nella sua rassegna sulla proprietà, è un concetto che si può strutturare su due livelli: come oggetto reale (considerando i diritti legali sul bene) e come attributo della mente (esaminando la quantità di controllo sull'oggetto).

Rispetto al mondo del lavoro, negli Stati Uniti si assiste, da vari decenni, ad una diffusa partecipazione azionaria dei dipendenti (definita *Employee Ownership*). Tale fenomeno, promosso anche tramite l'erogazione di parte della retribuzione in azioni, porta i lavoratori a sviluppare una *Ownership* oggettiva/formale per l'azienda, rendendoli con ciò "proprietari" di una quota dell'organizzazione (Duncan, 2001; Pierce, Kostova & Dirks, 2003; Chi & Han, 2008). Rodgers (1999) afferma che l'esperienza di *Ownership*, che caratterizza la relazione tra il dipendente e la sua organizzazione, va ben al di là degli aspetti formali e legali tanto che la dimensione finanziaria dell'*Ownership* è raramente indicata dai dipendenti come la più importante. Più recentemente Pierce, Kostova e Dirks (2001) hanno elaborato una prima teoria dell'*Ownership* psicologica riferita all'organizzazione dove uno lavora che vede quest'ultima diventare, tramite il senso di possesso, una parte estesa del proprio sé: sarebbe proprio l'esperienza di possesso, sperimentata nella relazione con il sistema formale organizzativo, a soddisfare tre bisogni universali e cioè il sentirsi efficaci/competenti, l'aver un'identità ed il possedere uno spazio.

Tale interiorizzazione nel sé risulterebbe alla base della componente psicologica dell'*Ownership* per

l'organizzazione¹, la quale si riferisce ad un senso di possesso, espresso nei confronti della propria organizzazione che diventerebbe, per la sua significatività, parte dell'identità del soggetto stesso. Questo senso di possesso del lavoratore verso la propria azienda si evidenzia con frasi del tipo: “*this is MY organization*” oppure “*I sense that this is MY company*” (Van Dyne & Pierce 2004). Questo sentimento comporta anche un senso di responsabilità, cura e protezione per il proprio oggetto target che si traduce nell'assunzione di un ruolo lavorativo dai confini più flessibili (Parker, Wall & Jackson, 1997).

L'importanza di tale costrutto è testimoniata da numerosi effetti positivi che si riscontrano all'emergere dell'*Ownership* psicologica:

- sviluppo di atteggiamenti positivi verso l'organizzazione (soddisfazione lavorativa e *commitment* organizzativo – ad esempio Liu, Wang, Hui & Lee, 2012; Mayhew, Ashkanasy, Bramble & Gardner 2007; O'Driscoll, Pierce & Coghlan 2004);
- rafforzamento del concetto di sé (autostima - ad esempio Liu et al., 2012; Van Dyne & Pierce, 2004);
- miglioramento dei comportamenti lavorativi (prestazioni *in role* - Van Dyne & Pierce, 2004; comportamenti di cittadinanza organizzativa, extra ruolo - ad esempio Liu et al., 2012; O'Driscoll et al., 2006).

Ovviamente i diversi livelli di *ownership* psicologica possono assumere connotati positivi/negativi per la persona e l'organizzazione anche in base alle caratteristiche individuali, come ad esempio il locus of control interno esterno e tendenza all'individualismo/collettivismo (McIntyre, Srivastava & Fuller, 2009). Tra i possibili e potenziali effetti negativi connessi ad elevati sentimenti di *ownership*, Dirks, Cummings e Pierce (1996) segnalano la resistenza al cambiamento e la scarsa collaborazione mentre Brown, Lawrence e Robinson (2005), evidenziano l'emergere di una serie di comportamenti territoriali negativi. D'altro canto anche bassi livelli di *ownership* psicologica possono avere potenziali effetti negativi: ad esempio potrebbero ridurre l'insorgenza di comportamenti discrezionali, come indicato da Van Dyne e Pierce (2004).

Scale di misurazione

Tre sono le scale maggiormente utilizzate in letteratura: la scala di *Ownership* sviluppata da Parker e colleghi (1997), quella di Avey, Avolio, Crossley e Luthans, (2009) e la scala di *Ownership* di Pierce e colleghi (1992).

¹ In letteratura si trovano varie diciture in lingua inglese: *psychological ownership for the organization*, *organizational-based ownership*, *psychological ownership within organizational context*. In questo articolo viene riportata la traduzione della forma originale (*ownership* psicologica per l'organizzazione) di Pierce e colleghi (1992).

La scala messa a punto da Parker e colleghi (1997) si caratterizza per il fatto di misurare il costrutto alla luce delle preoccupazioni riportate dal rispondente in merito a specifici problemi di lavoro e del processo produttivo (presenta ad esempio item come: “quanto si sentirebbe personalmente preoccupato se i clienti della sua azienda fossero insoddisfatti degli articoli acquistati?”). Secondo gli autori, la preoccupazione espressa dal lavoratore è manifestazione del suo senso di possesso.

La scala di Avey e colleghi (2009) si caratterizza per il fatto che misura l'*Ownership* psicologica orientata da due distinti stati motivazionali: la promozione e la prevenzione (Higgins, 1998). Gli autori sostengono che queste due motivazioni, essendo alla base della modalità con cui gli individui selezionano i propri obiettivi, favoriscono lo sviluppo di differenti sentimenti e comportamenti di *Ownership* psicologica.

Infine vi è lo strumento *Psychological ownership for organization* di Pierce e colleghi (1992) fondato sugli studi svolti dalla psicologia del possesso e della proprietà. Questa scala è costituita da sette item con formato Likert, ai quali i partecipanti devono esprimere il proprio personale grado di accordo (ad esempio “sento che questa è la MIA azienda”) e rileva il sentimento di *Ownership* psicologica per la propria organizzazione. Gli item si caratterizzano per il rilievo dato a ciò che riguarda il possesso utilizzando pronomi/aggettivi in maiuscolo riferiti all'organizzazione/azienda. Nello specifico gli autori considerano il possesso sia a livello individuale (“questa è la MIA organizzazione”) sia a livello collettivo (“questa è la NOSTRA azienda”), al fine di rilevare anche la condivisione del possesso.

Il presente articolo si concentra proprio sulla scala proposta da Pierce e colleghi perché tale scala, oltre a cogliere il costrutto nella sua forma più globale, è la più sintetica nonché la più utilizzata nelle ricerche sul fenomeno; inoltre essa presenta ottime qualità psicometriche. La scala di Pierce, infatti, risulta avere più citazioni su un database come PsychINFO rispetto a quella di Avey e colleghi (2009)² e ha un più ampio impiego di quella della Parker (1997; 2006), che fondamentalmente si lega al ruolo.

Lo strumento è stato validato in due differenti ricerche (Pierce et al., 1992; Van Dyne & Pierce, 2004): in totale sono stati coinvolti circa 900 lavoratori operanti in aziende, anche ad *Employee Ownership*, ed in organizzazioni pubbliche. Nel complesso sono state analizzate le seguenti proprietà psicometriche: la validità di costrutto, di contenuto, discriminante e l'attendibilità.

La scala sull'*Ownership* per l'organizzazione nasce come elemento di uno strumento più ampio (Pierce et al., 1992), che rilevava anche l'*Ownership* per il lavoro, con item riferiti al sentimento di possesso dei propri compiti lavorativi, nonché l'*Ownership* per il lavoro etero riferita che considera

² . Le citazioni su PsycINFO (al 9/03/2014) riferite all'articolo che valida la scala di Pierce e colleghi (Van Dyne & Pierce, 2004) sono 68; invece sono 22 le citazioni inerenti l'articolo che presenta la scala di Avery e colleghi (2009).

l'*Ownership* dei propri colleghi. L'analisi delle componenti principali ha fatto emergere tre dimensioni (soluzione che spiegava il 69% della varianza): *Ownership* per il lavoro - otto item con saturazioni tra .45 e .87 (saturazioni *cross loading* tra .00 e .37); *Ownership* per l'organizzazione - sette item con saturazioni da .53 a .85 (saturazioni *cross loading* tra .01 e .42); *Ownership* di lavoro etero riferita - basse saturazioni ed una insufficiente consistenza interna.

Nella seconda ricerca, Van Dyne e Pierce (2004) hanno eseguito un'analisi fattoriale confermativa sulla scala di *Ownership* per l'organizzazione, con un campione di 186 lavoratori, ipotizzando un modello a un unico fattore. Il *fit* del modello rispetto al primo campione è risultato non soddisfacente, per questo gli autori hanno migliorato il modello con la rimozione degli ultimi tre item. Con ciò nasce la versione a quattro item, che qui chiameremo *short* da contrapporsi a quella completa a sette item che qui indicheremo come *extended*.

La successiva verifica della versione *short*, condotta nella stessa ricerca (Van Dyne & Pierce, 2004), con un secondo campione (N=409), ha mostrato un buon *fit* (CFI=.99 e RMSEA=.05) e saturazioni degli item tra .76 e .91 e i valori di *t* tra 17.44 e 22.65. Tali evidenze sono state confermate anche in un terzo campione (N=227) dove è emerso un CFI pari a .99 ed un RMSEA pari a .06; le saturazioni degli item si collocavano tra .73 e .93 con valori di *t* tra 11.32 e 17.99. Tali risultati testimoniano la validità di costrutto dello strumento.

La validità di contenuto della scala è stata testata nella seconda ricerca (Van Dyne & Pierce, 2004) con l'uso di un *panel* di cinque giudici indipendenti, esperti di comportamento organizzativo, che in due sessioni differenti hanno espresso le loro valutazioni in merito al contenuto degli item rispetto al costrutto della scala. I giudici hanno concordato che nessun item si riferisce ad un costrutto esterno rispetto all'*Ownership* psicologica e non ne hanno proposti di nuovi da aggiungere.

La validità convergente della versione completa è stata calcolata nella prima ricerca (Pierce et al., 1992) tramite il confronto con una seconda misura di *Ownership* psicologica, creata ad hoc, definita da Pierce e colleghi *Ownership* psicologica esperienziale (operazionalizzata in tre item come ad esempio "fino a che punto senti che questa organizzazione, o una parte di essa, è veramente tua"). In ognuno dei tre campioni della ricerca le correlazioni tra la scala di *Ownership* per l'organizzazione e quella di *Ownership* psicologica esperienziale variavano tra .53 ($p < .01$) e .74 ($p < .01$). Sempre in tale ricerca è stata realizzata un'analisi fattoriale che, oltre agli item della scala di *Ownership*, contemplava anche quelli di una scala del *commitment* organizzativo (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974), di una sulla soddisfazione lavorativa (Smith, 1976) e di una scala di *job involvement* (Lawler & Hall, 1970): l'analisi ha fornito evidenze circa la validità convergente e discriminate.

Infine in letteratura si trovano misure dell'attendibilità della scala rispetto ad entrambe le versioni.

Circa la versione *extended* il calcolo dell'omogeneità interna ha mostrato risultati (Tabella 1) che variano da livelli discreti (Liu et al., 2012) a livelli ottimi (Pierce et al., 1992). In riferimento alla versione *short*, l'omogeneità interna oscilla tra livelli buoni (Chi et al., 2008) ed ottimi (Van Dyne & Pierce, 2004).

Tabella 1

Alla luce di ciò il presente studio intende contribuire alla validazione della versione italiana della scala sull'*Ownership* psicologica per l'organizzazione sviluppata da Pierce e colleghi (1992), e successivamente messa a punto da Van Dyne e Pierce (2004), studiandone la validità di costrutto.

Si è deciso di eseguire lo studio sia sulla versione originale a sette item che su quella a quattro, poiché ambedue attualmente impiegate nelle ricerche scientifiche a livello internazionale (tabella 1).

In dettaglio, seguendo il recente contributo di Grimm e Widaman (2012), l'obiettivo è quello di indagare la validità interna nelle sue eccezioni di dimensionalità, di invarianza, rispetto a differenti contesti organizzativi, e di attendibilità, intesa come omogeneità interna; questo in riferimento sia alla versione formata da sette item che a quella composta da quattro item. Ulteriore obiettivo è quello di studiare la validità esterna alla luce di due costrutti che in letteratura sono stati spesso indagati in relazione all'*Ownership*: la soddisfazione lavorativa (Mayhew et al. 2007; Van Dyne & Pierce, 2004) e la cittadinanza organizzativa (Liu et al. 2012; O'Driscoll et al., 2006; Vandewalle ., Van Dyne & Kostova, 1995). Più in dettaglio, alla luce degli studi citati ci si aspetta che, rispetto alla soddisfazione lavorativa, la scala di *Ownership* presenti una correlazione che si colloca all'interno di un *range* che va da 0.28 (Van Dyne & Pierce, 2004) a 0.52 (Mayhew et al., 2007) e rispetto alla cittadinanza organizzativa una correlazione che si posizioni all'interno di un *range* che va da 0.17 (Liu et al., 2012) a 0.35 (O'Driscoll et al., 2006).

Metodo

Partecipanti

Due sono le aziende presso le quali sono stati raccolti i questionari; la prima (azienda A), del centro Italia, si occupa della costruzione e commercializzazione di mobili mentre la seconda (azienda B) costruisce e distribuisce materiale edile nel nord Italia. Ambedue le organizzazioni sono private, operano da più di 30 anni e si contraddistinguono per il fatto di avere al proprio interno vari settori che vanno dalla progettazione, alla produzione fino alla commercializzazione dei prodotti.

I partecipanti alla presente ricerca sono 598. Nell'azienda A sono stati distribuiti 516 questionari di cui 442 restituiti (pari all'85%), mentre nell'azienda B sono stati raccolti 177 questionari su 191 distribuiti (pari al 93%). Tra i questionari raccolti, 21 sono stati scartati perché incompleti.

Poiché non è stato possibile rilevare tramite questionari le variabili socio-anagrafiche dei

partecipanti, in quanto ciò avrebbe compromesso l'anonimato dei rispondenti, si riporta quanto emerge dagli archivi aziendali. L'analisi dei dati presenti negli archivi dell'azienda A ha permesso di sapere che il 69% dei lavoratori in tale organizzazione apparteneva al genere maschile e che il titolo di studio più frequente era il diploma di scuola media superiore (41%); l'età media dei lavoratori era di 41 anni e la media dell'anzianità di servizio si attestava sui 9 anni. L'azienda B invece si caratterizzava per avere il 71% di lavoratori maschi ed il 46% diplomati presso una scuola media superiore: l'età media dei lavoratori era di 43 anni e la media dell'anzianità di servizio si attestava sui 13 anni.

Strumenti e procedura

Seguendo l'impostazione di Brislin, Lonner e Thorndike (1973) e i più recenti suggerimenti di Hambleton e Zenisky (2011), è stata effettuata una procedura standard di *back-translation* per l'adattamento linguistico della versione italiana: due esperti bilingue hanno tradotto in maniera indipendente la versione inglese in italiano; verificato il grado di concordanza, gli item che presentavano differenze sono stati discussi dai traduttori con i ricercatori. Questa versione della scala è stata nuovamente tradotta dall'italiano all'inglese da un traduttore di madrelingua inglese. Le differenze emerse sono poi state discusse con i traduttori ed i ricercatori. Una seconda ripetizione della procedura ha permesso di arrivare ad una totale sovrapposizione tra le due versioni della scala.

In letteratura si trovano applicazioni dello strumento sia con item la cui scala di risposta si articola su sette punti (ad esempio Van Dyne & Pierce, 2004) sia con item la cui scala di risposta si basa su cinque punti (ad esempio Md-Sidin, Sambasivan & Muniandy, 2010). Data la presenza di partecipanti alla ricerca con titolo di studio medio basso, caratteristica che per altro si ritrova in numerose organizzazioni italiane, è stato deciso di scegliere la forma degli item con risposte articolate su cinque punti, per rendere più semplice la compilazione del questionario a persone con un livello culturale meno elevato (Schwab, 2005). La scala è riportata in appendice.

La soddisfazione nei confronti del lavoro è stata indagata con la sottoscala di soddisfazione lavorativa del *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (Bowling & Hammond, 2008). La scala è stata scelta sia per la brevità della misura sia per le sue qualità psicometriche. Uno studio metanalitico (Bowling & Hammond, 2008) ha, infatti, mostrato buone qualità della scala in riferimento sia all'attendibilità (alfa pari a .84) che alla validità di costrutto. La scala è formata da tre item, riportati in appendice, con modalità di risposta tipo Likert. L'analisi fattoriale degli assi principali ha fatto emergere una soluzione monofattoriale (con *eigenvalue* > 1) che spiega quasi il 60% della varianza, mostrando tutte saturazioni superiori a $|\cdot 73|$. L'alfa di Cronbach, ottenuto da questa scala è pari a .81. Dato che lo strumento è formato da soli 3 item non è stato possibile

condurre un'analisi fattoriale confermativa.

La Cittadinanza o performance orientata al contesto è definita come quell'insieme di comportamenti dell'individuo di natura discrezionale, cioè non direttamente o esplicitamente riconosciuti dal sistema premiante, che nel loro insieme promuovono l'efficienza e l'effettivo funzionamento dell'organizzazione (Mariani, 2011). La scala scelta per misurare questo costrutto è una variante della scala di *Organizational Citizenship Behaviours* (OCB) proposta da Smith, Organ, e Near nel 1983. La versione utilizzata è stata sviluppata negli studi di Riketta (2002) e Riketta e Landerer (2002), ed è stata scelta per il basso numero d'item, un indice d'attendibilità molto buono (pari a .80). Cinque degli otto item originari proposti da Riketta e Landerer sono risultati adeguati al contesto dell'azienda B che, a differenza dell'azienda A, ci ha permesso l'impiego di tale misura. Per questo i dati dell'OCB si riferiscono alla sola azienda B. Gli item sono introdotti dalla comune premessa "Negli ultimi sei mesi.." e presentano una scala di risposta di tipo Likert a cinque punti, in cui si richiede al lavoratore di quantificare il grado in cui ciascun item descrive il suo comportamento lavorativo. In appendice vengono riportati gli item. L'analisi fattoriale degli assi principali ha fatto emergere una soluzione monofattoriale ($eigenvalue > 1$) che spiega oltre il 50% della varianza, mostrando tutte le saturazioni superiori a .45. L'alfa di Cronbach è risultato pari a .75. L'analisi fattoriale confermativa ha verificato un modello ad un solo fattore che prevede un legame tra i due item (2 e 3) che trattano di aiuto (CFI=.98; RMSEA=.08; SRMR=.04).

I questionari così costruiti sono stati testati in due focus group (totale N=21 partecipanti), uno per azienda, al fine di verificare la comprensibilità rispetto ai costrutti e l'intrusività delle domande. Proprio in tali contesti è emerso come inopportuno, per una piena garanzia dell'anonimato, avere all'interno item inerenti il genere, l'età ed il titolo di studio dei partecipanti. I questionari sono stati compilati in modo autonomo dai partecipanti sul luogo di lavoro e successivamente inseriti in appositi *box* collettivi per garantire l'anonimato.

Analisi dei dati

La procedura di analisi dei dati è stata la seguente: inizialmente sono stati calcolati tre indicatori, e cioè i punteggi di scala a sette item, quelli a quattro item ed i punteggi della scala formata dai tre item non presenti nella versione *short*. Inoltre sono stati calcolati i residui sulla base della regressione della scala a quattro item sulla scala *extended*. Questi residui, logicamente, possono rappresentare una stima del costrutto di *Ownership* non analizzato dalla versione a quattro item, ma comunque presente nella versione a sette item. Successivamente sono state calcolate le statistiche descrittive sui singoli item e sui due punteggi di scala.

In seguito il campione inerente l'azienda A è stato casualmente diviso in due gruppi, ognuno di 212

partecipanti. Il primo gruppo di soggetti dell'azienda A è stato usato come campione (A1) per calibrare i modelli delle due versioni della scala, mentre il secondo gruppo dell'azienda A (denominato A2) e i partecipanti dell'azienda B (gruppo B, questionari validi pari a 177) sono stati usati per effettuare le verifiche multigruppo inerenti le invarianze testate. Per la stima è stato impiegato il metodo *Asymptotically Distribution Free*, data la presenza di alcune distribuzioni non normali degli item.

Per il confronto tra modelli *nested* sono state utilizzate due procedure: la prima ha previsto la comparazione sulla base dei χ^2 e dei gradi di libertà (Byrne, 2004), la seconda è stata realizzata sulla base dell'indice CFI (Cheung & Rensvold, 2002). Se la differenza alla luce del χ^2 e dei gradi di libertà risulta statisticamente significativa, viene rifiutato il modello con il *fit* più basso; negli altri casi viene adottato il modello più parsimonioso, cioè quello con il maggior numero di gradi di libertà. Per quanto riguarda il CFI, una differenza pari a .01 o inferiore indica che sostanzialmente tiene l'ipotesi di invarianza tra i due modelli. Altresì se il cambiamento nel CFI è superiore a .01 si assume l'esistenza di differenze tra i due gruppi di partecipanti. Tra il secondo gruppo dell'azienda A ed i partecipanti dell'azienda B. Il metodo *Asymptotically Distribution Free*, impiegato data la presenza di alcune distribuzioni non normali degli item, ha permesso di verificare le seguenti invarianze: configurale, metrica, della varianza del fattore, della covarianza tra gli errori e quella riferita alla varianza errori.

In letteratura si considera spesso il contributo di Hu e Bentler (1999) per la definizione dei criteri utili a valutare gli indici di *fit*; essi indicano come soglie di accettabilità valori maggiori di .95 per il CFI, e minori di .06 per RMSEA e di .08 per SRMR. Più recentemente Byrne (2001) indica accettabili anche valori $RMSEA \leq .08$. Questi saranno i criteri impiegati nella valutazione dei modelli.

Risultati

In tabella 2 vengono riportate le statistiche descrittive: gli item 1, 4 e 7 evidenziano valori di curtosi superiori a quelli indicativi di un'approssimazione alla normalità. I punteggi totali di scala, come testimoniano gli indici di *skewness* e di *kurtosis*, sia nella versione a quattro item sia nella versione a sette item, mostrano distribuzioni prossime alla normale, avvalorando con ciò la decisione di usare item con cinque livelli di risposta.

Tabella 2

Per quanto riguarda la versione a sette item le correlazioni item-totale corrette presentano una media

di .59; l'item cinque ottiene una correlazione (pari a 0.23) che si differenzia in negativo dall'andamento generale delle altre, le quali risultano tutte superiori a .50. Le due scale riportano una correlazione di .95 che corrisponde ad oltre il 90% della varianza in comune.

Dimensionalità

Sul sotto-campione A1 è stata eseguita un'analisi fattoriale esplorativa utilizzando come metodo di estrazione quello denominato fattorizzazione dell'asse principale. In riferimento ad ambedue le versioni della scala il metodo Kaiser, che si basa sulla grandezza assoluta degli autovalori, indica la presenza di un solo fattore (Tabella 3). In riferimento alla versione a sette item la soluzione ad una sola dimensione spiega, una volta estratti i fattori, il 46% della varianza; tale indicatore si attesta al 59% in riferimento alla versione a quattro item. La tabella 3 mostra inoltre le saturazioni fattoriali di tali soluzioni. Come si può vedere da quanto riportato in tabella, mentre nella versione a sette item le saturazioni risultano superiori a $|\cdot 40|$ eccetto quella dell'item sei; nella versione a quattro item le saturazioni sono tutte superiori a $|\cdot 67|$. Per quanto riguarda l'alfa esso risulta di .826 (che diventerebbe .861 a seguito dell'esclusione dell'item sei) per la versione *extended* e .838 per la versione *short* (per la quale l'esclusione di nessuno tra i quattro item va a migliorare l'omogeneità interna).

Tabella 3

A seguito di ciò sono state effettuate due Analisi Fattoriali Confermative impiegando il campione A2 (N=212 partecipanti provenienti dall'azienda A), una sulla versione a sette item ed una su quella a quattro item. Come indicano i risultati presenti in tabella 4, in ambedue i casi gli indicatori di *fit* non erano soddisfacenti, sebbene gli indici AIC e BIC mostrassero una maggiore adeguatezza della versione *short*. Successivamente sono stati considerati i *modification index*, alla luce del contenuto degli item. L'analisi dei *modification indices* ha mostrato, per ambedue le versioni, un miglioramento del *fit* dato dal legame tra gli errori degli item 1 e 4. Dato che entrambi questi item si riferiscono all'organizzazione definendola come "mia" è stata prevista, nel modello, una correlazione tra gli errori degli item suddetti. Con ciò gli indicatori di *fit*, inerenti alla versione a sette item, migliorano di poco, al contrario della versione *short*. Il quadro finale che emerge mostra un ottimo adattamento del modello ai dati per la sola versione *short*, considerando il legame tra gli errori dei due item che trattano l'organizzazione come "mia". Nella figura 1 vengono riportate le saturazioni degli item di quest'ultimo modello in riferimento al gruppo A2 di partecipanti.

Figura 1

Invarianza

Questo modello, riferito alla versione *short*, è stato ulteriormente analizzato, verificandone l'invarianza configurale e metrica, l'invarianza delle varianze d'errore e quella delle covarianze rispetto a due gruppi di partecipanti provenienti dai due diversi contesti organizzativi (gruppo A2 vs. gruppo B).

Prima di procedere con tale analisi è stato appurato che il modello precedente, caratterizzato da quattro item ed un legame tra gli errori, verificato con il gruppo A2, fosse adeguato anche al gruppo B. I risultati mostrano un eccellente *fit* tra quanto ipotizzato ed i dati del gruppo B ($\chi^2=3.81$; GFI=1.00; AGFI=.98; CFI=1.00; RMSEA=.00).

Per quanto riguarda l'invarianza configurale (Modello 1, tabella 5) gli indici di *fit* riportano un ottimo adattamento del modello teorico ai dati empirici. Le saturazioni standardizzate, tutte significative, variano tra .60 e .94 nel gruppo A2 e tra .63 e .90 nell'Azienda B. Il modello (2) che prevede l'*invarianza metrica*, e cioè che le saturazioni siano uguali rispetto ai due gruppi, riporta un incremento non significativo nel chi quadrato, $\Delta\chi^2(3) = 4.50$, p NS; anche la differenza tra gli indicatori di CFI ($\Delta CFI=.008$) risulta a favore dell'ipotesi di invarianza metrica. Il confronto tra il modello 2 ed il modello 3, che prevede in più l'invarianza della varianza del fattore, indica una differenza tendenziale di *fit* testimoniata dalle differenze sia dal test del χ^2 ($\Delta\chi^2(1) = 4.40$, $p < .05$ e sia degli indici di CFI ($\Delta CFI=.018$). Per quanto riguarda la verifica dell'Invarianza della covarianza tra gli errori sono stati confrontati i modelli 2 e 4. Il confronto sulla base sia del $\Delta\chi^2(1) = 0.55$, p NS sia sulla base del CFI ($\Delta CFI=.002$), mostra che possiamo accettare il modello 4 che prevede l'invarianza della covarianza tra gli errori degli item 1 e 4. La comparazione tra il modello 4 con il modello 5 che prevede invarianza configurale, invarianza metrica nonché invarianza della varianza errori, mostra risultati contrastanti: da un lato non si evidenziano differenze statisticamente significativa dal test del χ^2 ($\Delta\chi^2(3) = 6.62$, p NS, mentre emerge una discrepanza tra modelli a livello di CFI pari a .018. In forma cautelativa si sceglie il modello 4. Tale modello 4 infine è stato comparato al modello 6 che prevede in più rispetto al modello 5 l'invarianza della varianza degli errori. Anche in questo caso le due procedure danno risultati contrastanti e per questo si sceglie il modello 4: $\Delta\chi^2(4) = 6.73$, p NS e $\Delta CFI(.014)$. Infine il confronto tra il modello 4 ed il modello 7, che prevede in più al modello 6 l'invarianza della varianza del fattore, fa scegliere in maniera cautelativa il modello 4: $\Delta\chi^2(5) = 10.83$, p NS e $\Delta CFI(.033)$.

Alla fine di questo iter di verifica, si accetta il modello 4 che prevede invarianza configurale, invarianza metrica e l'invarianza della covarianza tra gli errori

Tabella 5

Validità esterna

Per quanto riguarda la validità esterna è stata indagata la validità di criterio. In tabella 6 vengono riportate le correlazioni tra le due versioni della scala di *Ownership* e i criteri esterni considerati: soddisfazione generale verso il lavoro e cittadinanza organizzativa, quest'ultima rilevata nella sola azienda B. Inoltre sono presentate anche le correlazioni tra due criteri e due indicatori: uno costituito dai tre item presenti solo nella versione a sette item ed uno formato dai residui emersi dalla regressione della versione a quattro item sulla versione a sette item.

I risultati presentati in tabella 6 indicano che le due versioni della scala di *Ownership* hanno correlazioni tra di loro simili (trasformazione, di Fisher, degli r in z ; p NS) sia con l'indicatore di soddisfazione generale verso il lavoro (versione *extended* $r = .466$; versione *short* $r = .467$) che con la cittadinanza organizzativa (versione *extended* $r = .295$; versione *short* $r = .323$); inoltre queste correlazioni si collocano all'interno del *range* ipotizzato alla luce degli studi presenti in letteratura.

I residui emersi dalla regressione della versione *short* sulla versione *extended* presentano correlazioni prossime allo zero sia con la Soddisfazione ($r = .073$, p NS) che con la Cittadinanza ($r = -.027$, p NS). Infine per una lettura globale dei risultati è utile tenere presente che la correlazione tra la versione *short* e l'indicatore formato dai tre item presenti nella sola versione *extended* risulta essere $.675$: superiore a quelle conseguite con i costrutti di differente natura (Soddisfazione e Cittadinanza).

Tabella 6

Note conclusive

Il presente studio ha analizzato le proprietà psicometriche della versione italiana della scala di *Ownership*. I risultati che emergono sono sostanzialmente buoni: l'analisi fattoriale esplorativa ha fatto emergere una struttura monofattoriale; l'analisi fattoriale confermativa ha verificato la struttura della scala *short* ma non quella della scala *extended*, come d'altronde emerge anche nella ricerca di Van Dyne e Pierce (2004).

Per la prima volta è stata indagata l'invarianza tra differenti contesti organizzativi, usando il metodo *multi-sample*: il modello accettato prevede invarianza configurale, invarianza metrica e invarianza della covarianza tra gli errori.

In linea con la letteratura, l'alfa di Cronbach ha indicato una buona omogeneità della scala.

Lo studio della validità esterna ha permesso di evidenziare non solo che la versione *short* è

comparabile con la versione *extended* ma anche che la forma italiana presenta associazioni simili a quelle evidenziate dalla versione in lingua originale con i costrutti di soddisfazione generale verso il lavoro (Mayhew et al. 2007; Van Dyne & Pierce, 2004) e di cittadinanza organizzativa (Liu et al. 2012; O'Driscoll et al., 2006; Vandewalle et al. 1995), confermando con ciò la validità esterna della misura. Inoltre i livelli di correlazione della versione *short* con i criteri esterni soddisfano gli standard di validità di criterio presentati da Grimm e Widaman (2012): la correlazione con una misura dello stesso costrutto (tre item presenti nella sola versione *extended*) risulta superiore a .60 mentre le correlazioni con i costrutti relati risultano posizionarsi tra .30 e .50.

I risultati però consigliano anche cautela nell'impiego della versione ridotta della scala. Il legame emerso tra gli errori degli item 1 e 4 necessita approfondimenti, ancor più per il fatto che coinvolge proprio gli item che qualificano l'organizzazione in senso possessivo, come "mia". Una motivazione alla base di questi legami potrebbe essere rintracciata in quelli che Pierce e colleghi (2003) definiscono i meccanismi generali di sviluppo dell'*Ownership* psicologica, ossia gli elementi strutturali del contesto quali cultura, leggi e norme. Sebbene, come afferma Wilpert (1991), i sentimenti di *Ownership* possano comparire anche in assenza di formalizzazione quest'ultima, insieme alla cultura, può influire sullo sviluppo dell'*Ownership* psicologica grazie al loro impatto diretto sui tre bisogni universali (Pierce et al., 2003). È possibile dunque che questi due aspetti (la cultura e il non possesso formale) possano avere una qualche influenza sulle risposte a questi due item. Si consigliano future ricerche per approfondire la questione. Altro aspetto che suggerisce cautela, e che necessita di ulteriori approfondimenti, è il risultato inerente l'invarianza delle varianze riferite al fattore.

Tra i principali limiti del presente lavoro si segnalano quelli inerenti la procedura di validazione ed il campione dei partecipanti. In particolare per quanto riguarda la procedura occorre dire che non vi è stata un'approfondita analisi, di taglio qualitativo, circa la centratura degli item rispetto al costrutto, ci si è soffermati solo sulla comprensibilità degli item stessi rispetto ai concetti sottostanti. Circa il campione ci si riferisce al fatto di non aver potuto analizzare il costrutto rispetto a contesti organizzativi dove vi fosse una proprietà formale diffusa tra i lavoratori (ad esempio cooperative). D'altro canto tale linea di ricerca, riferita al mondo delle cooperative, risulta particolarmente interessante anche da una prospettiva economica (Birchall, 2012). Sempre rispetto ai partecipanti, non è stato inoltre possibile fare analisi differenziali rispetto alle variabili socio-organizzative poiché queste non sono state rilevate nei questionari, per garantire il massimo livello di anonimato.

Altri limiti sono da trovarsi in riferimento al fatto che sono state considerate, nella validità esterna, solo misure discriminanti (sono stati analizzati la soddisfazione generale e la cittadinanza

organizzativa) e non convergenti (non sono state considerate altre scale di *Ownership*). Sarebbe importante che studi approfondissero sia la validità di contenuto della versione italiana, specialmente tipo qualitativo, coinvolgendo giudici esperti del costrutto, sia le proprietà psicometriche di una versione a sei item, che come emerge dai risultati qui presentati, non contempli l'item sei.

Importanti approfondimenti dovranno riguardare i connotati negativi che possono emergere a fronte di punteggi molto elevati di *Ownership*: alla luce dei risultati emersi dalle ricerche presenti in letteratura (ad esempio Dirks et al., 1996; Brown et al., 2005) sarebbe interessante comprendere cosa accada in questi casi in relazione a comportamenti pro-sociali, come ad esempio il supporto organizzativo (Battistelli & Mariani, 2010), o in relazione all'introduzione di pratiche innovative nel contesto organizzativo (Montani, Odoardi & Battistelli, 2014).

Non per ultimo è da considerare una caratteristica dello strumento che oltre a costituire un potenziale limite della scala può essere oggetto di ulteriori approfondimenti in successive ricerche: ci si riferisce all'alternanza, nel *wording* della scala, dei termini "MIA" e NOSTRA" in riferimento al contesto organizzativo. Sebbene le ricerche precedenti non abbiano mostrato evidenze empiriche di possibili minacce da parte di quest'alternanza di termini, i risultati del presente contributo, che testimoniano un legame tra due errori di item che riportano l'aggettivo possessivo individuale "MIA", possono essere da stimolo per aprire un dibattito non solo in ottica di valori individuali vs. collettivi, ma anche in ottica di condivisione e di reciproco aiuto/supporto.

Concludendo, la scala di *Ownership* di Pierce e colleghi è uno strumento breve composto, nella versione *short*, di soli quattro item che misurano in modo affidabile un unico costrutto relativo al sentimento di "proprietà psicologica" rivolto ad un'organizzazione. Da un punto di vista applicativo risulta quindi un'utile misura da poter essere impiegata nelle *survey* aziendali dove si voglia approfondire i legami tra le persone e l'organizzazione.

Bibliografia

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Battistelli, A., & Mariani, M. G. (2011). Supporto organizzativo: validazione della versione italiana della Survey of Perceived Organizational Support (versione a 8 item). *Giornale Italiano di Psicologia*, 38(1), 189-210.
- Birchall, J. (2012). The comparative advantages of member-owned businesses. *Review of Social Economy*, 70, 3, 263-294.
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1, 63-77.
- Brislin, R.W., Lonner, W.J. & Thorndike R.M. (1973). Cross-cultural: Research Methods. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30, 577-594.
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2013), Toward an Understanding of the Development of Ownership Feelings. *Journal of Organizational Behaviour*, doi: 10.1002/job.1869.
- Byrne, B.M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing*, 1, 1, 55-86.
- Byrne, B. M. (2004). Testing for Multigroup Invariance Using AMOS Graphics: A Road Less Traveled. *Structural Equation Modeling*, 11, 2, 272-300.
- Cheung G.W., & Rensvold R.B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indices for testing measurement invariance. *Structural Equation Modelling*, 9, 233-255.
- Chi, N.W., & Han, T.S. (2008). Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 691-711.
- Dirks, K. T., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1996). Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development*, 9, (pp.1-23). Greenwich, CT: JAI Press.
- Dizionario Sansoni (1988). *Sansoni Editore*: Firenze.
- Duncan, W. (2001). Stock ownership and work motivation. *Organizational Dynamics*, 30, 1, 1-11.

- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. *Journal of Social Behavior and Psychology*, 6, 6, 465-468.
- Furby, L. (1978). Possession in humans: An exploratory study of its meaning and motivation. *Social Behavior and Personality*, 6, 49-65.
- Grimm, K. J., & Widaman, K. F. (2012). Construct validity. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 1: Foundations, planning, measures, and psychometrics* (pp. 621-642). Washington, DC US: American Psychological Association.
- Hambleton, R. K., & Zenisky, A. L. (2011). Translating and adapting tests for cross-cultural assessments. In D. Matsumoto, F. R. van de Vijver (Eds.), *Cross-cultural research methods in psychology*, (pp. 46-74). New York, US: Cambridge University Press.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 30, (pp. 1-46). New York: Academic Press.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 4, 424-453.
- Lawler, E.E. III, & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Litwinski, L. (1947). The psychology of "mine". *Philosophy*, 22, 240-251.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: The importance of having control. *Journal of Management Studies*, 49, 5, 869-895.
- Mariani, M.G. (2011). *Valutare le prestazioni. Come gestire e migliorare la performance lavorativa*. Bologna: il Mulino.
- McIntyre, N., Srivastava, A., & Fuller, A. J. (2009). The relationship of locus of control and motives with psychological ownership in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 21, 3, 383-401.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2010). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. *Journal of Education for Business*, 85, 1, 50-56.
- Mayhew, G. M., Ashkanasy, M. N., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147, 5, 477-500.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645-670.

- O'Driscoll, P. M., Pierce, L. J., & Coghlan A. M. (2006). The Psychology of Ownership. Work environment structure, organizational commitment and citizenship behaviors. *Group & Organization Management, 31*, 3, 388-416.
- O'Driscoll, P. M., Pierce, L. J., & Coghlan, A. M. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effect of Control. *The Journal of Social Psychology, 144*, 5, 507-534.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*, 4, 827-856.
- Parker, K. S., Williams, M. H., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*, 3, 636-652.
- Parker, K. S., Wall, D. T., & Jackson, R. P. (1997). "That's not my job": Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal, 40*, 899-929.
- Pierce, L. J., Kostova, T., & Dirks, T. K. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology, 7*, 84-107.
- Pierce, L. J., Kostova, T., & Dirks, T. K. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organization. *Academy of Management Review, 26*, 2, 298-310.
- Pierce, L. J., Van Dyne, L., & Cummings, L. L. (1992). Psychological ownership: A conceptual and operational examination. In M. Schnake (Ed.) *Southern Management Association Proceedings*, (pp. 203-211). Valdosta GA: Valdosta State University.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 257-266.
- Riketta, M., & Landerer, A. (2002). Organizational commitment, accountability, and work behavior. *Social Behavior and Personality, 30*, 653-660.
- Rodgers, L. (1999). Ownership cynics. *Journal of Employee Ownership Law and Finance, 11*, 69-78.
- Schwab, D. P. (2005). Research methods for organizational studies (2nd ed.). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Smith, F.J. (1976). *Index of Organization Reaction (IOR)*. JSAS catalog of selected documents in Psychology.
- Smith C.A., Organ D. W., & Near J. P. (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 4, 653-663.

- Van Dyne, L., & Pierce, L. J. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- VandeWalle, D., Van Dyne, L., & Kostova T. (1995). Psychological Ownership: An Empirical Examination of Its Consequences. *Group & Organizational Management*, 20, 2, 210-226.
- Wilpert, B. (1991). Property, ownership, and participation: On the growing contradictions between legal and psychological concepts. In R. Russell, & V. Rus (Eds.), *International handbook of participation in organizations: For the study of organizational democracy, co-operation, and self management*, 2, (pp. 149-164). New York: Oxford University Press.

APPENDICE A

Ownership

Pensi alla casa, o alla macchina o ad un oggetto, per lei importante, di cui lei è proprietario o co-proprietario con qualcuno, e le esperienze e sentimenti associati con l'affermazione 'QUESTO E' LA MIA (NOSTRA) CASA!'. Le seguenti domande considerano il 'senso di proprietà' che sente per l'organizzazione per cui lavora. Indichi in che misura è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni.

1. Questa è la MIA organizzazione.
2. Percepisco questa organizzazione come la NOSTRA azienda.
3. Sento fortemente che questa organizzazione mi appartiene.
4. Sento che questa azienda è MIA.
5. Questa è la NOSTRA azienda.
6. La maggior parte delle persone che lavorano per questa organizzazione si sentono come se possedessero l'azienda.
7. E' difficile per me pensare a questa organizzazione come MIA.

Cittadinanza organizzativa (Riketta & Landerer, 2002).

Negli ultimi sei mesi

1. Ho svolto volontariamente più lavoro di quanto richiesto
2. Ho aiutato i colleghi quando hanno avuto molto lavoro da fare
3. Ho aiutato volontariamente (senza che lui me lo chiedesse) il mio supervisore con il suo lavoro
4. Ho dato spontaneamente suggerimenti per migliorare il processo lavorativo
5. Ho parlato positivamente riguardo l'organizzazione con i miei conoscenti

Scala della soddisfazione lavorativa - *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* - (Bowling & Hammond, 2008).

1. Tutto sommato sono soddisfatto del mio lavoro.
2. In generale, non mi piace il mio lavoro.
3. In generale, mi piace lavorare qui.

*Appendice B**Correlazioni tra gli item (N=598)*

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
Item 2	.49					
Item 3	.57	.70				
Item 4	.57	.49	.66			
Item 5	.37	.66	.61	.56		
Item 6	.18	.20	.20	.16	.21	
Item 7	-.45	-.34	-.45	-.46	-.34	-.11

Tabella 1 - Scala *Ownership organizzativa* a 4 e 7 item: consistenza interna.

	N. Item	N (numerosità campione)	Alfa
Liu & colleghi (2012)	7	284	.74
Mayhew & colleghi (2007)	7	68	.95
Md-Sidin & colleghi (2010).	7	1037	.90
Brown, Pierce & Crossley (2013)	4	424	.93
Chi & colleghi (2008)	4	387	.83
Van Dyne & Pierce (2004)	4	Primo studio = .186 Secondo studio = .409 Terzo studio = 227	Primo studio = .87 Secondo studio = .90 Terzo studio = .93 Terzo studio, retest = .89

Tabella 2 – Statistiche descrittive (N=598)

	Media	Deviazione standard	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Item 1	3.10	1.413	-.204	.100	-1.183	.200
Item 2	3.74	1.225	-.873	.100	-.060	.200
Item 3	3.21	1.246	-.359	.100	-.775	.200
Item 4	3.22	1.436	-.325	.100	-1.193	.200
Item 5	3.82	1.281	-.953	.100	-.131	.200
Item 6	2.67	1.300	.250	.100	-.958	.200
Item 7	3.21	1.407	-.206	.100	-1.223	.200
Punteggio medio scala 7 item	3.32	1.102	-.354	.100	-.601	.200
Punteggio medio scala 4 item	3.22	.944	-.333	.100	-.398	.200

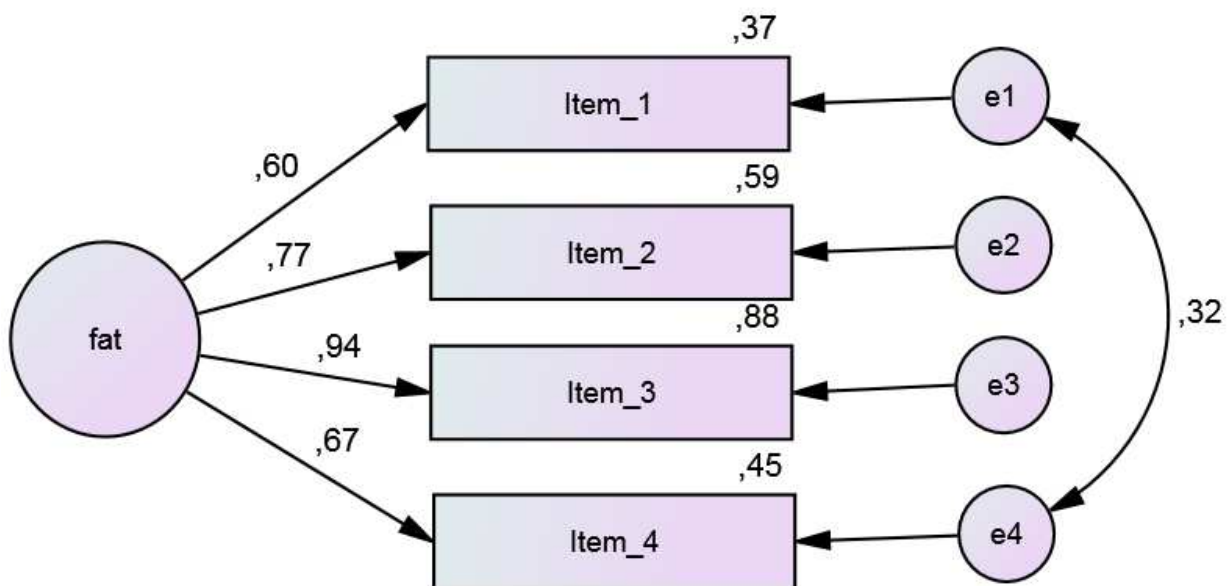
Tabella 3 – Analisi fattoriale esplorativa (assi principali): autovalori e saturazioni (N=212)

Fattori	Autovalori		Item	Saturazioni		Alfa se l'item viene escluso	
	Versione 7 item	Versione 4 item		Versione 7 item	Versione 4 item	Versione 7 item	Versione 4 item
1	3.658	2.730	1	.647	.668	.783	.810
2	.965	.574	2	.790	.758	.784	.825
3	.778	.488	3	.912	.941	.763	.752
4	.564	.207	4	.702	.673	.771	.799
5	.528		5	.716		.785	
6	.310		6	.183		.864	
7	.197		7	-.557		.802	
Alfa della scala						.82	.84

Tabella 4 Analisi fattoriale confermativa: indici di *fit* (Gruppo A2, N=212)

	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	AIC	BIC
Versione a 7 item	46,76	14	3.34	.92	.84	.82	.12	.09	74.75	121.75
Versione a 7 item con correlazione errori item 1 e 4	34.71	13	3.36	.93	.84	.83	.11	.11	73.71	124.06
Versione a 4 item	12.58	2	6.29	.97	.85	.92	.16	.05	28.58	55.43
Versione a 4 item con correlazione errori item 1 e 4	2.05	1	2.05	1.00	.95	.99	.07	.02	20.05	59.26

Figura 1 Risultati analisi fattoriale confermativa gruppo A2 (N=212)



Valori standardizzati. Indici di *fit* del modello: $\chi^2/df = 2.05$; GFI=1.00; GFI=.99; SRMR =.02; RMSEA=.07

Tabella 5 – Analisi fattoriale confermativa multigruppo riferita alla versione *short*: confronto tra modelli (Gruppi A2 e B, N=386)

Modello	A	B	C	D	E	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
1	X					2.43	2	1.22	.996	.961	.998	.024	.018
2	X	X				6.93	5	1.39	.989	.955	.990	.032	.027
3	X	X	X			11.33	6	1.89	.982	.939	.972	.048	.036
4	X	X		X		7.48	6	1.28	.988	.960	.992	.025	.026
5	X	X			X	14.10	9	1.57	.977	.949	.974	.038	.049
6	X	X		X	X	14.21	10	1.42	.977	.954	.978	.033	.051
7	X	X	X	X	X	18.31	11	1.67	.970	.946	.959	.042	.034

Note. A= Invarianza configurale; B= Invarianza metrica; C= Invarianza della varianza fattore; D= Invarianza della covarianza tra gli errori; E= Invarianza della varianza errori.

Tabella 6 – Validità esterna: indici di correlazione

<i>Ownership</i>	Soddisfazione (N=598)	Cittadinanza (N=174)
Versione 7 item	.466	.295
Versione 4 item	.467	.323
Item presenti solo nella versione a 7 item	.368	.198
Residui regressione*	.073	-.027

Note. *. Regressione della versione a sette item sulla versione a quattro item.