

Bibliomedia

Schede per il materiale della Biblioteca Test

Scheda a cura di  
(Supervisione: Prof. Giulio Vidotto)

Titolo del test: LOC-L Locus of control lavorativo  
Autori del test: Giulio Vidotto e Piergiorgio Argentero  
Edizione: 1994, Mediatest, Torino

- Ambito di utilizzo
  - Formazione
  - Orientamento professionale
  - Ricerca
  - Selezione del personale
  - Career counseling
  - Sviluppo del personale
  
- Modello teorico di riferimento

Il concetto di locus of control descrive il grado con il quale un individuo ritiene che i rinforzi che seguono le sue azioni dipendano direttamente dal suo comportamento. Si parla di locus of control interno quando l'individuo considera i rinforzi o i risultati da raggiungere dipendenti dal proprio comportamento; mentre si parla di locus of control esterno quando gli stessi rinforzi sono percepiti come frutto del caso o da altri fattori non direttamente influenzabili. Di recente il concetto di locus of control è stato applicato anche in ambito lavorativo. Sembra, infatti, che il LOC sia collegato con alcune variabili psicologiche, la motivazione, il coinvolgimento e la soddisfazione. In particolare, la relazione positiva tra motivazione e LOC è confermata dalle teorie dell'aspettativa. Il locus of control è ritenuto una delle principali caratteristiche psicologiche individuali associate al coinvolgimento lavoro; la tendenza ad attribuire a se stesso o al mondo esterno la responsabilità di quello che accade, può ridurre o aumentare nell'individuo il suo sentirsi parte integrante di una organizzazione con il conseguente livello di prestazioni. A seconda del locus of control, gli individui percepiscono in modo diverso la soddisfazione lavorativa. I soggetti con locus of control interno tendono ad essere maggiormente soddisfatti del proprio lavoro rispetto ai soggetti con locus of control esterno. Fino a poco tempo fa i comportamenti organizzativi venivano analizzati attraverso scale generiche sul locus of control (scala I-E di Rotter), che contenevano pochi item sulla sfera lavorativa. La scala LOC-L nasce dall'esigenza di proporre uno strumento specifico per individuare le aspettative di controllo in ambito lavorativo, adattabile al contesto italiano.

- Costrutto misurato

Locus of control in ambito lavorativo.

Struttura della scala: il questionario coinvolge le seguenti quattro aree:

- a. rapporto con i superiori;
- b. aspetto economico dell'attività svolta;
- c. raggiungimento di obiettivi sul lavoro;
- d. cammino lavorativo all'interno del mercato del lavoro (avanzamento di carriera e conservazione o ottenimento di un "posto di lavoro").

Gli item del questionario sono formulati in due direzioni (interna ed esterna):

-item in direzione interna: 2,3,4,5,7,11,12,13,17,19,20,23,25,26,27,28,30.

-item in direzione esterna: 1,6,8,9,10,14,15,16,18,21,22,24,29,31.

- Kit del test

- Fascicolo
- Floppy disk per scoring automatico
- Griglia/e di correzione
- Manuale

- Somministrazione

- Qualifica del somministratore del test
  - Psicologo iscritto all'albo
- Qualifica del valutatore del test
  - Psicologo iscritto all'albo
- Destinatari - Fasce d'età:
  - 16-18
  - Adulti
  - Anziani
- Livello culturale:
  - cultura media
  - cultura superiore
- Tempi di somministrazione:
  - 5'-7'
- Tempi di correzione:
  - La correzione tramite griglia richiede circa 5'
- Modalità di somministrazione:
  - individuale
  - collettiva
  - con programma di scoring automatizzato
- Modalità di presentazione degli stimoli:
  - computerizzata
  - carta-matita
- Materiale di stimolo e risposta:
  - Fascicolo con spazio per le risposte (vedi allegato)
- Modalità di correzione:
  - con griglia manuale
  - con programma di scoring automatizzato
- Modalità di risposta:
  - Ai soggetti è richiesto di segnare, per ogni item, il loro grado di accordo utilizzando una scala tipo Likert a 5 punti.
- Forme:
  - Breve
  - Standard

- Eventuali connessioni

IPC Scales di Levenson, 16 PF-C di Cattell, Scala di Locus of control generale, analoghi visivi.

- Caratteristiche psicometriche

- Attendibilità:

L'analisi dell'attendibilità è stata condotta attraverso lo studio del coefficiente  $\alpha$  di Cronbach, riportando un coefficiente di attendibilità con 31 item pari a 0.81. La scala LOC-L nella versione a 21 item ha un coefficiente di attendibilità pari a 0.84. Uno studio più recente di Vidotto, Pegoraro e Argentero (1998) ha riportato un'attendibilità pari a 0.69.

- Validità concorrente:

- LOC-L e Scale IPC di Levenson: Internal  $r=-.37$  ( $p<.0005$ ) Powerful others  $r=.40$  ( $p<.0005$ ) Chance  $r=.35$  ( $p<.0005$ )
- LOC-L e 16 PF-C di Cattell: il locus of control lavorativo è significativamente correlato col fattore Q2\* di Cattell (PF16-Q2;  $r=.5392$ ). \*(tale fattore indica il grado di autosufficienza e capacità di assumere decisioni da parte dell'individuo).
- LOC-L e analoghi visivi (segmenti della lunghezza di 10 cm) Sono state misurate le correlazioni tra le scale di locus of control e LOC-L e i punteggi ricavabili dagli analoghi visivi riguardo alla soddisfazione del lavoro e all'importanza attribuita all'attività lavorativa svolta. Sono emerse delle correlazioni significative tra la scala LOC-L e alcune dimensioni della soddisfazione lavorativa (salario percepito,  $r=-.2504$ ,  $p=0.004$ ; ruolo,  $r=-.2596$ ,  $p=.002$ ; attività svolta,  $r=-.2128$ ,  $p=.010$ ). E' emerso, inoltre, che sia le scale IPC che quella specifica LOC-L hanno correlazioni significative con l'importanza attribuita all'attività lavorativa svolta. In particolare, la scala LOC-L presenta un coefficiente di correlazione più elevato rispetto alle altre scale (Loc-L,  $r=-.40$ ;  $p<.0005$ ).

- Campioni normativi:

- Campione 1: 124 (78 donne e 46 uomini) operatori sanitari (allievi, tirocinanti, infermieri generici, tecnici, tecnici laureati, medici) di età media di 30 anni (range 19-51).
- Campione 2: 50 istruttori subaquei di età medi di 29 anni (range 23-53).
- Campione 3: 142 candidati all'assunzione presso aziende industriali, di età media inferiore ai 30 anni.

- Dati normativi:

Nel manuale sono riportate le tabelle di conversione dei punteggi grezzi in punteggi z, in percentili e in punti T.

- Bibliografia

- Argentero P., Vidotto G. (1994). LOC-L: Una scala di locus of control lavorativo. Manuale, Mediatest, Torino.
- Rotter J.B. (1996). Generalized expectancies for Internal versus External Control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 80, (1, Whole, 609).
- Spector P.E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Vidotto G., Argentero P., Baldo S. (1994). Il locus of control: Una nuova scala di misura per la psicologia del lavoro. *Scienze dell'interazione*, 2-3, 303-319.
- Vidotto G., Pegoraro S., Argentero P. (1998). Modelli di Rasch e modelli di equazione strutturali in ambito lavorativo. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 227-228, 49-63.

### QUESTIONARIO LOC-L

(G. Vidotto e P. Argentero)

Cognome ..... Nome .....

Data di nascita ..... Titolo di studio .....

*Sono qui di seguito riportate alcune frasi riguardanti convinzioni personali e opinioni circa il lavoro. Legga ciascuna frase ed indichi il Suo grado di accordo con ognuna di queste, scegliendo la risposta tra le seguenti possibilità:*

**1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto; 5 = moltissimo**

*Non ci sono risposte giuste o sbagliate: l'importante è indicare quella che meglio corrisponde al Suo pensiero. Attenzione a non saltare nessuna domanda!*

	Per nulla ←		→ Moltissimo	
	1	2	3	4 5
1 Nella maggior parte dei lavori è necessario avere molta fortuna per eccellere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 I risultati di un lavoro dipendono soprattutto da chi lo svolge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Chi ha molta volontà riesce sempre a far carriera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Si finisce sempre con il guadagnare in proporzione a quanto si vale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 La maggior parte della gente è in grado, se si sforza, di fare bene il proprio lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 I meriti dei dipendenti spesso non vengono riconosciuti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Per ottenere dei risultati soddisfacenti occorrono impegno e volontà.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Per far soldi occorre semplicemente conoscere le persone giuste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Molte volte non si comprendono i criteri utilizzati dai superiori per valutare i loro collaboratori.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Per avere una buona posizione bisogna essere aiutati dalla fortuna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Il guadagno è frutto soprattutto di duro lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Esiste un rapporto diretto tra le capacità di una persona e il posto che ricopre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Se uno sa quello che vuole dal lavoro, ne può trovare sicuramente uno che lo soddisfi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Per nulla ←		→ Molissimo		
	1	2	3	4	5
14 Le promozioni sul lavoro dipendono generalmente dalla fortuna.	<input type="checkbox"/>				
15 Malgrado i loro sforzi, molte persone non riescono a far carriera.	<input type="checkbox"/>				
16 Molte difficoltà che si incontrano nel lavoro sono dovute ai propri superiori.	<input type="checkbox"/>				
17 Generalmente le persone che lavorano bene ottengono delle ricompense.	<input type="checkbox"/>				
18 Trovare il lavoro che fa al caso proprio è soprattutto frutto del caso.	<input type="checkbox"/>				
19 Molti collaboratori hanno sui propri superiori più influenza di quanta credono di averne.	<input type="checkbox"/>				
20 Le promozioni vengono assegnate alle persone che lavorano bene.	<input type="checkbox"/>				
21 Fare soldi è essenzialmente una questione di fortuna.	<input type="checkbox"/>				
22 Per trovare un buon posto di lavoro, sono più importanti le conoscenze personali che le effettive capacità.	<input type="checkbox"/>				
23 La differenza tra chi fa soldi e chi non li fa è avere il senso degli affari.	<input type="checkbox"/>				
24 Talvolta fattori casuali determinano il raggiungimento di una buona posizione.	<input type="checkbox"/>				
25 Normalmente i superiori sono giusti ed imparziali nel valutare i propri collaboratori.	<input type="checkbox"/>				
26 Una persona ben preparata trova sempre un lavoro soddisfacente.	<input type="checkbox"/>				
27 Il lavoro assegnato può sempre essere portato a termine.	<input type="checkbox"/>				
28 Se un dipendente è insoddisfatto per una decisione del proprio superiore, deve farlo presente.	<input type="checkbox"/>				
29 Se mancano le occasioni giuste è quasi impossibile affermarsi professionalmente.	<input type="checkbox"/>				
30 Per guadagnare bene non bisogna certo aspettare regali dal caso o dalla fortuna.	<input type="checkbox"/>				
31 Per ottenere un posto di lavoro veramente buono bisogna avere dei conoscenti altolocati.	<input type="checkbox"/>				