

## Appendice 1

*Fiducia nel gruppo di lavoro e Fiducia nell'organizzazione.* Si tratta di due scale, ciascuna di 4 item, finalizzate a valutare la fiducia attribuita rispettivamente a due target: il proprio gruppo di lavoro e l'azienda nel suo complesso. Come descritto sopra nella presentazione generale degli strumenti, l'approccio di ricerca-azione adottato ha visto una fase di studio della letteratura per pervenire all'elaborazione di item il cui contenuto fosse congruo con il costrutto di interesse per l'indagine; questi sono stati successivamente sottoposti a verifica attraverso somministrazioni pilota e focus group con i dipendenti. Nello specifico, gli item delle due scale sono stati realizzati facendo riferimento ad altri strumenti presenti in letteratura (in particolare l'Organizational Trust Inventory di Cummings & Bromiley, 1996, 72, 73) e opportunamente modificati distinguendo come target di valutazione il gruppo di lavoro di riferimento dall'azienda nel suo complesso. Gli item mantenuti nella versione definitiva delle scale hanno inteso rappresentare operazionalmente la percezione di senso di fiducia, onestà e benevolenza concernenti il proprio team o l'azienda, rispettivamente. Pertanto, la fiducia nel gruppo di lavoro valuta l'esperienza di competenza e benevolenza attribuita al proprio team e al senso di orgoglio che dipende dall'appartenervi (per esempio, "Il mio gruppo di lavoro è apprezzato dentro l'Azienda"; "Penso che si possa fare affidamento sul mio gruppo di lavoro"). La fiducia nei confronti dell'organizzazione include item relativi al senso di fiducia attribuita all'azienda nel suo complesso, all'identificazione nella sua mission, alla sua capacità di proiettarsi verso il futuro (per esempio, "Ho fiducia nei vertici di questa Azienda"; "Si può contare su questa Azienda"). La validità fattoriale delle scale è stata testata ricorrendo ad analisi fattoriale confermativa; per valutare la bontà di adattamento, è stato utilizzato il metodo di stima di massima verosimiglianza e sono stati presi in considerazione i seguenti indici di fit: l'*Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) (42), il *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (10) e il RMR standardizzato (SRMR: 40). È stato preso inoltre in considerazione il Akaike's Information Criterion (AIC) per mettere a confronto modelli diversi

(9). Hu e Bentler (39) propongono una soglia uguale o superiore a .90 per l'AGFI, e uguale o più bassa di .08 per il RMSEA, uguale o più bassa di .06 per il SRMR. Ci si è avvalsi del software AMOS 20.0 (4) per il calcolo delle stime e degli indici di fit. Il modello che prevede due fattori correlati (fiducia verso il gruppo di lavoro e fiducia verso l'organizzazione) è quello che mostra indici di fit soddisfacenti ( $\chi^2 = 148.81$ ,  $df = 19$ ,  $p < .000$ , AGFI = .930, RMSEA = .080, SRMR = .053, AIC = 182.481) anche in rapporto a un modello che prevede un unico fattore di fiducia ( $\chi^2 = 378.987$ ,  $df = 20$ ,  $p < .000$ , AGFI = .819, RMSEA = .132, SRMR = .084, AIC = 410.987) e 2 fattori non correlati ( $\chi^2 = 287.907$ ,  $df = 20$ ,  $p < .000$ , AGFI = .890, RMSEA = .114, SRMR = .133, AIC = 319.907). I parametri strutturali sono tutti significativi per  $p < .001$  e compresi tra .42 e .72 per gli item della scala di fiducia nei confronti del gruppo di lavoro, e compresi tra .57 e .62 per gli item della scala di fiducia nei confronti dell'organizzazione. I valori di alpha di Cronbach risultano essere di .71 per la scala di fiducia nei confronti del gruppo di lavoro e di .72 per la scala di fiducia nei confronti dell'organizzazione.

*Supporto dal gruppo di lavoro e supporto dall'organizzazione.* Si tratta di due scale, la prima di 18, la seconda di 16 item, relative alla percezione di possedere sostegno professionale ed emotivo da parte del team di riferimento (supporto dal gruppo di lavoro) e alla percezione del rispondente che la propria Azienda si prenda cura del suo benessere e dei suoi bisogni professionali ed emotivi (supporto dall'organizzazione).

Anche la costruzione di queste due scale, improntata ai principi della ricerca-azione, ha previsto una fase preliminare di studio della letteratura per pervenire all'elaborazione di item il cui contenuto fosse congruo con il costrutto di interesse; questi sono stati successivamente sottoposti a verifica attraverso somministrazioni pilota e focus group con i dipendenti. In questo caso, gli item delle due scale sono stati realizzati facendo principalmente riferimento alla scala di Eisenberger et al. (7, 26), i cui item sono stati opportunamente modificati distinguendo come target di valutazione il gruppo di lavoro dall'azienda nel suo complesso. Gli item mantenuti nella versione definitiva delle scale hanno inteso rappresentare quanto il gruppo di lavoro, o

l'organizzazione, si mostra attenta nel considerare e valorizzare i contributi ricevuti dai propri membri e la loro condizione di benessere (per esempio, "Il mio gruppo di lavoro mi sostiene nello svolgimento del mio lavoro"; "Il mio gruppo di lavoro prende in considerazione le mie esigenze", per il supporto dal gruppo di lavoro; "Mi sento sostenuto dall'Azienda nello svolgimento del mio lavoro"; "Questa Azienda prende in considerazione le mie esigenze personali", per il supporto dall'organizzazione). Anche la validità fattoriale di queste due scale è stata testata ricorrendo ad analisi fattoriale confermativa, ricorrendo al metodo di stima di massima verosimiglianza per valutare la bontà di adattamento e prendendo in considerazione i medesimi indici di fit descritti per le scale di fiducia. Anche in questo caso, il modello che prevede due fattori correlati (supporto dal gruppo di lavoro e supporto dall'organizzazione) è quello che mostra indici di fit soddisfacenti ( $\chi^2 = 1513.06$ ,  $df = 526$ ,  $p < .000$ , AGFI = .900, RMSEA = .044, SRMR = .047, AIC = 1687.056) anche in rapporto a un modello che prevede un unico fattore di supporto ( $\chi^2 = 8563.894$ ,  $df = 527$ ,  $p < .000$ , AGFI = .422, RMSEA = .121, SRMR = .128, AIC = 8699.894) e 2 fattori non correlati ( $\chi^2 = 4722.000$ ,  $df = 527$ ,  $p < .000$ , AGFI = .725, RMSEA = .088, SRMR = .145, AIC = 4858.000). I parametri strutturali sono tutti significativi per  $p < .001$  e compresi tra .56 e .67 per gli item della scala di supporto dal gruppo di lavoro, e compresi tra .54 e .76 per gli item della scala di supporto dall'organizzazione. I valori di alpha di Cronbach risultano essere di .93 per la scala di supporto dal gruppo di lavoro e di .83 per la scala di supporto dall'organizzazione.

*Turnover intention*: l'intenzione di lasciare l'organizzazione è stata valutata con tre item (ad esempio, "Vorrei potere andare via da quest'Azienda"). Il valore di alpha per questa scala è di .83.

*Job satisfaction*: la soddisfazione lavorativa è stata valutata con tre item: (ad esempio, "Indichi quanto si sente complessivamente soddisfatto della sua situazione lavorativa in questa Azienda"). Il valore di alpha per questa scala è pari a .87.

*Disturbi psicosomatici*: la scala, di 10 item, descrive la frequenza con cui determinati sintomi (ad esempio, "Disturbi del sonno") si sono presentati negli ultimi tre mesi (5). Anche la validità fattoriale di questa scala è stata testata ricorrendo ad analisi fattoriale confermativa, utilizzando il

metodo di stima di massima verosimiglianza per valutare la bontà di adattamento e prendendo in considerazione i medesimi indici di fit descritti per le scale di fiducia e di supporto. Il modello che prevede un unico fattore ha mostrato indici di fit soddisfacenti ( $\chi^2 = 181.457$ ,  $df = 35$ ,  $p < .000$ , AGFI = .945, RMSEA = .063, SRMR = .034). La dimensione è stata corretta mediante un indice relativo a quanto il lavoratore attribuisce tali disturbi al proprio lavoro (da “per nulla” a “del tutto”). La media complessiva di scala è stata pertanto moltiplicata per 0.33 quando i disturbi psicosomatici venivano attribuiti “per nulla” o “poco” al proprio lavoro, e per 0.66 quando i disturbi psicosomatici venivano attribuiti “molto” al lavoro; non è stata invece applicata alcuna correzione quando i disturbi venivano attribuiti “del tutto” al lavoro svolto. Il valore di alpha per questa scala è risultato essere .87.