

## STUDI E RICERCHE

I MODELLI ECOLOGICI PER COMPRENDERE IL COMPORTAMENTO PROFESSIONALE IN UN CONTESTO GLOBALE. *Mary Heppner*

LA CULTURA QUALE FATTORE CARATTERIZZANTE IL PROBLEM SOLVING: UN FATTORE TRASCURATO E QUASI DIMENTICATO. *Puncky P. Heppner*

---

## STRUMENTI ED APPLICAZIONI

QUALITÀ E UNIVERSITÀ: ORIENTAMENTO COME INDICATORE DELLA QUALITÀ UNIVERSITARIA. *Antonino Callea, Valeria Caggiano, Antonio Chirumbolo e Arrigo Pedon*

CAREER DECISION SELF-EFFICACY SCALE – SHORT FORM: UNO STUDIO PER L'ADATTAMENTO ITALIANO. *Laura Nota, Francesco Pace e Lea Ferrari*

---

## RASSEGNA INTERNAZIONALE

CHI LAVORA IN PROPRIO ATTRIBUISCE MAGGIOR IMPORTANZA ALL'AUTONOMIA RISPETTO A CHI LAVORA COME DIPENDENTE? STUDIO BASATO SUL 4 CAMPIONI. *David Prottas*

INTERVISTA A SUNNY HANSEN: PIONIERE E INNOVATRICE NELLA CONSULENZA CENTRATA SULLO SVILUPPO PROFESSIONALE. *Thomas S. Skovholt, Sally M. Hage, Mera M. Kachgal e Elizabeth Pinheiro Gama*

SELEZIONE DI RIVISTE INTERNAZIONALI

CONVEGNI INTERNAZIONALI

## I MODELLI ECOLOGICI PER COMPRENDERE IL COMPORTAMENTO PROFESSIONALE IN UN CONTESTO GLOBALE.

Using ecological models to understand vocational behaviour in a global context.

Mary Heppner

*University of Missouri-Columbia, USA*

**Riassunto.** Molte delle teorie e delle azioni ad esse collegate nell'ambito della psicologia dell'orientamento hanno fatto riferimento all'individuo, ai suoi interessi, abilità e valori. Sono stati predisposti numerosi strumenti per esaminare ciò, validi e attendibili. Sulla base delle ricerche da me svolte, mi sono convinta di quanto limitato sia questo approccio e di quanto importante sia invece considerare il contesto di appartenenza. Il comportamento di scelta è influenzato da diversi fattori del proprio contesto di vita, che caratterizzano il contesto ecologico. Urie Bronfenbrenner (1977) ha proposto la Ecological Theory che considera il comportamento di una persona in relazione a quattro sistemi: Microsistemi, Mesosistema, Ecosistema e Macrosistema. Insieme ad altri colleghi (Cook, Heppner & O'Brian, 2003, 2004, 2005) ho avuto modo di illustrare l'influenza di tutto ciò anche nell'ambito delle scelte circa il futuro. Saranno presenti in questo lavoro alcuni punti essenziali di tali lavori e del Modello Ecologico, in considerazione anche dell'attenzione che attualmente tutto ciò sta registrando.

**Summary.** Much career theory and practice has been based on the individual; her/his interests, skills and values. Scholars have developed numerous measures to help assess these individual constructs and can now do so quite reliably and validly. Through my research and practice, I have come to understand how limited this individual approach is and how much more useful it is for me to think of vocation as an "act-in-context". That the person's vocational behavior is influenced by sources that can be thought of as nested systems, one inside the other forming the ecological context. Urie Bronfenbrenner (1977) in his seminal work on Ecological Theory proposed that the individual's behavior operates within four subsystems: a Microsystems, Mesosystem. Exosystem and Macro system. In a number of chapters and journal articles my colleagues and I (Cook, Heppner, & O'Brian, 2003, 2004, 2005) have conceptualized ways of using the ecological approach more directly in career counseling. I will present some of our conceptual work as one way of thinking about vocational behavior in the larger context of human ecology. I believe this is particularly important as we think more globally about the usefulness of our constructs and practices.

**Parole chiave:** career counseling, contesto ecologico, teoria attenta al contesto

**Keywords:** career counseling, ecological context, ecological theory

**LA CULTURA QUALE FATTORE CARATTERIZZANTE IL PROBLEM SOLVING: UN FATTORE TRASCURATO E QUASI DIMENTICATO.**

**The Role of Culture in Applied Problem Solving and Coping: Overlooked and almost Forgotten.**

Puncky P. Heppner

*University of Missouri-Columbia, USA*

**Riassunto.** Quasi tutti gli strumenti esistenti sul coping e sul problem solving sono stati messi a punto nell'ambito della cultura occidentale. Questi strumenti ci hanno permesso di approfondire la conoscenza e il ruolo del problem solving nella vita delle persone nell'ambito del career counseling. Diventa importante approfondire anche il ruolo delle influenze culturali. Le ricerche cross-culturali possono aumentare le nostre conoscenze a riguardo anche a vantaggio delle azioni di career counseling.

**Summary.** Almost all of the existing coping and applied problem solving inventories have been developed from a western cultural context. It will be maintained that when culture specific inventories are developed, unique and useful information may be found about constructs that were previously not well understood. Implications of theory construction and career counseling practice will be discussed. Cross-cultural research has the potential to greatly expand our knowledge bases in career counseling.

**Parole chiave:** problem solving, influenza contestuale specifica, career counselling

**Keywords:** problem solving, culture specific influence, career counseling practice

## QUALITÀ E UNIVERSITÀ: ORIENTAMENTO COME INDICATORE DELLA QUALITÀ UNIVERSITARIA.

### Quality and University: Orientation as indicator of University Quality.

Antonino Callea, Valeria Caggiano, Antonio Chirumbolo e Arrigo Pedon  
*Facoltà di Scienze della Formazione, Università LUMSA di Roma*

**Riassunto.** Lo studio si pone l'obiettivo di verificare l'efficacia della settimana di orientamento per le matricole in ingresso all'università; l'obiettivo è di valutare le percezioni della qualità relative ai servizi offerti sulla base di alcuni indicatori quantitativi e le eventuali differenze tra il gruppo sperimentale, che ha partecipato alla settimana e il gruppo di controllo che invece non vi ha partecipato. I risultati ottenuti dalla rilevazione dimostrano che ci sono differenze significative tra i due gruppi, in particolare nell'area della socializzazione. I risultati evidenziano infatti che l'importanza attribuita alla socializzazione dalle matricole diviene una variabile di qualità attribuibile alla settimana di orientamento. In particolare la presentazione dei corsi, il contatto con i docenti e la visita agli uffici sono elementi determinanti nel veicolare la percezione di qualità dell'offerta accademica. Concludendo l'università viene percepita con un elevato livello di qualità da tutti i partecipanti, a prescindere dal gruppo di appartenenza e dalla condizione sperimentale, come conferma anche la scelta di obiettivi formativi individuali.

**Summary.** The study aims to verify the efficacy of Orientation Week for the newcomers at university; the goal is to evaluate the quality perceptions related to the service offered by the university based on quantitative indicators and differences between the experimental group, which have attended Orientation Week, and the control group, which have not attended Orientation Week. The results carried out that significant interaction between pre and post tests and the two experimental conditions is evident, in particular in socialization area. The results points out that the importance attributed by the newcomers to socialization, becomes a quality variable related to Orientation Week. In particular, courses presentation, teachers knowledge, offices and locations knowledge spread the quality perception of the academic services. Thus the university is perceived with a high qualitative level of by all participants, no matter which group they belong to and apart from the experimental condition, as demonstrated by the choices of the individual educational objectives.

**Parole chiave:** educazione, università, servizi di qualità

**Keywords:** educational, university, quality services

## CAREER DECISION SELF-EFFICACY SCALE – SHORT FORM: UNO STUDIO PER L'ADATTAMENTO ITALIANO.

Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form: a study for the Italian adaptation.

Laura Nota\*, Francesco Pace\*\* e Lea Ferrari\*

*\*Università di Padova*

*\*\*Università di Palermo*

**Riassunto.** La scelta scolastico-professionale è un compito decisionale complesso e per la sua gestione un ruolo significativo viene assunto dalle credenze di efficacia nelle proprie capacità decisionali. La Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form (CDSES-SF) messa a punto da Betz e Taylor (2000) è uno degli strumenti più utilizzati nel panorama internazionale proprio per analizzare l'autoefficacia nei confronti di tali capacità. In considerazione di ciò, pur esistendo in Italia anche altri strumenti che possono essere utilizzati per approfondire le credenze di efficacia sperimentate dagli adolescenti che si avvicinano al compito di career decision-making, si è deciso di analizzare i requisiti psicometrici della CDSES, nella sua versione breve. I risultati conseguiti ci permettono di affermare che questo strumento presenta adeguati requisiti in presenza di adolescenti che stanno frequentando le ultime classi delle scuole superiori e può essere utilizzato in sede di valutazione e per progettare interventi.

**Summary.** School-career choice is a complex decisional task and a significant role in its management is played by efficacy beliefs in one's own decisional abilities. The Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form (CDSES-SF) devised by Betz and Taylor (2000) is one of the most internationally utilized instruments to analyze self-efficacy in decisional ability. Because of that, even if in Italy there are other instruments that can be used to study in depth the efficacy beliefs of adolescents approaching a career decision-making task, it was decided to analyze the psychometric requisites of the CDSES – Short Form. The results obtained allow us to say that this instrument shows adequate requisites when used with adolescents in their final years at high school and that it can be utilized both for evaluation and for planning interventions.

**Parole chiave:** credenze di efficacia, strumento di rilevazione, scuola superiore

**Keywords:** self-efficacy, assessment, high school

## CHI LAVORA IN PROPRIO ATTRIBUISCE MAGGIOR IMPORTANZA ALL'AUTONOMIA RISPETTO A CHI LAVORA COME DIPENDENTE? STUDIO BASATO SUL 4 CAMPIONI.

Do the self-employed value autonomy more than employees? Research across 4 samples.

David Prottas

*Adelphi University-School of Business, Garden City, New York, USA*

**Riassunto.** Scopo di tale studio è indagare se le relazioni tra il grado di autonomia lavorativa percepita e gli atteggiamenti sono significativamente più consistenti tra i lavoratori autonomi piuttosto che tra i lavoratori dipendenti. Sono stati selezionati quattro campioni (N totale=25,974) costituiti da lavoratori adulti, ed in ogni gruppo i partecipanti sono stati classificati secondo tre tipologie di impiego lavorativo: piccoli imprenditori, proprietari di aziende in cui si assumono lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti. Per ogni tipologia occupazionale è stato determinato il grado di autonomia lavorativa percepita e l'intensità della relazione tra questo e le variabili considerate (soddisfazione lavorativa, soddisfazione relativa alla propria vita, impegno professionale e stress). Per verificare se la forza di queste relazioni era più forte tra i lavoratori in proprio rispetto ai dipendenti, sono state realizzate delle analisi correlazionali e di regressione gerarchica. In ognuno dei quattro campioni, entrambe le tipologie di lavoratori autonomi hanno riportato maggiori livelli di autonomia percepita relativamente alla propria occupazione lavorativa rispetto ai dipendenti. In tutti i campioni e all'interno di tutte le tipologie occupazionali il livello di autonomia lavorativa percepita è risultata correlare in modo statisticamente significativo con i "risultati desiderabili", in modo positivo, e con lo "stress" in modo negativo. Tuttavia l'intensità di queste relazioni non era più consistente tra i lavoratori autonomi (di entrambe le tipologie) in confronto ai dipendenti. Per quanto riguarda l'informazione e la pianificazione professionale, questo studio indica che il lavoro, sia come proprietario che come lavoratore autonomo, è una modalità efficace che gli individui utilizzano per aumentare il livello di autonomia lavorativa percepita. Tuttavia non è stata rilevata alcuna differenza tra questi lavoratori e quelli dipendenti per quanto riguarda i vantaggi che gli individui ricavano dall'autonomia lavorativa. Questo studio si inserisce all'interno della letteratura esistente circa la scelta professionale e l'inserimento, approfondendo il ruolo dell'autonomia lavorativa entro e tra le varie tipologie lavorative.

**Summary.** The purpose of this paper is to examine whether the relations between perceived job autonomy and attitudes are stronger among self-employed than employees. Four samples (total n=25,974), consisting of self-report data from working adults, were used. In each, participants were classified under three work arrangements: owners of businesses employing others, independent contractors, and employees. The perceived job autonomy for each work arrangement was determined, as were the strengths of the relationship with attitudinal variables (job satisfaction, life satisfaction, professional commitment, and stress). Correlational analysis and hierarchical regression were used to test whether the strengths of these relationships were stronger among the self-employed. In all four samples, both types of self-employed reported more job autonomy than employees. In all samples and within all work arrangements, the relationships between job autonomy were statistically significant and positive with respect to desirable outcomes and negative with respect to stress. However, the strengths of these relationships were no greater among owners or independents than among employees. From a career advising and planning perspective, the research indicates that self-employment, either as an owner or independent, is an effective tactic for individuals to increase their job autonomy.

However, there was no evidence that the self-employed differ from employees with respect to the benefit they receive from the job autonomy they perceive. This study adds to the literature on career choice and self-employment by comparing the strengths of relationships between job autonomy within and across work arrangements.

***Parole Chiave:*** lavori, lavoratori autonomi, carriere, lavoratori dipendenti, soddisfazione lavorativa

***Keywords:*** jobs, self employed workers, careers, contract workers, job satisfaction

## INTERVISTA A SUNNY HANSEN: PIONIERE E INNOVATRICE NELLA CONSULENZA CENTRATA SULLO SVILUPPO PROFESSIONALE.

An interview with Sunny Hansen: pioneer and innovator in counseling and career development.

Thomas S. Skovholt\*, Sally M. Hage\*\*, Mera M. Kachgal\* e Elizabeth Pinheiro Gama\*\*\*

*\*Educational Psychology Department, University of Minnesota*

*\*\*Teachers College, Columbia University*

*\*\*\*Personnel Decisions International, Sao Paulo, Brazil*

**Riassunto.** Durante i suoi 45 anni di carriera, Sunny Hansen è stata una pioniera e una innovatrice nell'ambito del career counseling e delle attività centrate sullo sviluppo professionale. Essa ha vissuto una vita piena, impegnandosi nell'insegnamento e nella divulgazione delle conoscenze. In questa intervista ha descritto ciò che ha influenzato di più la sua vita, la sua carriera da quando era insegnante di inglese e di giornalismo a consulente e consulente scolastico, alla docenza universitaria. Ha illustrato i temi nodali del suo lavoro relativi ai ruoli della vita, alla pianificazione olistica della vita e alla visione del consulente come agente di cambiamento.

**Summary.** During her 45-year career, Sunny Hansen was a pioneer and innovator in counseling and career development. She has lived the holistic life about which she writes and teaches. In this interview, she discussed the major influences on her life, the evolution of her professional career from English and journalism teacher to counselor and counselor educator, and her teaching and scholarship. She also shared her insights on balancing life roles, holistic life planning, and the counselor as a change agent.

**Parole chiave:** orientamento professionale, pianificazione olistica della vita, consulente

**Keywords:** career counselling, holistic life planning, counselor