

Simone Catalano
Irene Cerniglia

Approcci psicometrici alla valutazione della regolazione affettiva

Prefazione di Vladimir Taksic



Copyright © MMIX
ARACNE editrice S.r.l.

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

via Raffaele Garofalo, 133 a/b
00173 Roma
(06) 93781065

ISBN 978-88-548-2936-7

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: dicembre 2009

Indice

<i>Prefazione</i>	11
<i>Introduzione</i>	15

PARTE PRIMA

L'INTELLIGENZA EMOTIVA

Catalano, Cerniglia & Taksic

Capitolo Primo

L'Emotional Intelligence Scale di Schutte (SEIS)

1.1. Introduzione	23
1.2. Analisi della dimensionalità del costrutto	25
1.3. Primi risultati empirici	27
1.4. Conclusioni	29

Capitolo Secondo

Emotional Skills and Competence Questionnaire di Taksic (ESCQ)

2.1. Introduzione	31
2.2. Metodo	33
2.2.1. <i>Partecipanti</i>	33
2.2.2. <i>Analisi dei dati</i>	33
2.2.3. <i>Risultati</i>	34

Capitolo Terzo

Contributo all'adattamento dello strumento su insegnanti dell'Emotional Skills and Competence Questionnaire

3.1. Introduzione e obiettivo della ricerca	39
3.2. Metodo	40
3.2.1. <i>Partecipanti</i>	40
3.2.2. <i>Strumenti</i>	40
3.2.3. <i>Analisi dei dati</i>	41
3.2.4. <i>Risultati</i>	41
3.3. Caratteristiche psicometriche dell'ESCQ-I (Insegnanti)	46
3.3.1. <i>Partecipanti</i>	46
3.3.2. <i>Strumenti</i>	46
3.3.3. <i>Procedura</i>	48
3.3.4. <i>Analisi dei dati</i>	48
3.3.5. <i>Risultati</i>	49
3.3.5.1. Validità concorrente	49

Capitolo Quarto

Parametri concettuali e fattori di criticità nell'analisi dell'Intelligenza Emozionale nei contesti scolastici

4.1. Premessa	55
4.2. Obiettivi e contenuti della ricerca	57
4.3. Partecipanti	59
4.4. Metodologia	60
4.5. Indagine Pilota	61
4.6. Procedure Statistiche Utilizzate	65
4.7. Risultati	65

4.7.1. <i>Intelligenza Emotiva, Fattori stressogeni e modalità di fronteggiamento</i>	65
4.7.2. <i>La ricerca quasi sperimentale: il Training sulle emozioni</i>	69
4.7.3. <i>La competenza emotiva come determinante psicologica della soddisfazione e dell'autostima lavorativa</i>	73
4.7.4. <i>Analisi statistiche di tipo inferenziale</i>	74
4.7.4.1. L'effetto degli anni di insegnamento	74
4.7.4.2. L'effetto del grado di scuola di appartenenza	75
4.7.4.3. L'effetto dello status maritale	76
4.7.4.4. L'effetto del genere	76
4.8. <i>Discussione dei risultati</i>	76
4.9. <i>Conclusioni</i>	80

PARTE SECONDA

L'ALESSITIMIA

Catalano & Blandi

Capitolo Quinto

Il disturbo alessitimico come deficit della regolazione emozionale

5.1. Definizione del costrutto	85
5.2. La regolazione degli affetti	86
5.2.1. <i>Introduzione</i>	86
5.2.2. <i>Excursus storico</i>	86
5.3. L'alessitimia nel mondo lavorativo	89
5.4. Metodo	92
5.4.1. <i>Costruzione della scala</i>	92
5.4.2. <i>Partecipanti e procedura</i>	93

5.5. Risultati	94
5.5.1. <i>Analisi degli item</i>	94
5.5.2. <i>Analisi Fattoriale</i>	96
5.5.3. <i>Analisi della Varianza</i>	100
5.6. Conclusioni	101
<i>Riferimenti bibliografici</i>	103
<i>Allegato A</i>	113
<i>Emotional Social Competence Questionnaire (ESCQ)</i>	115
<i>Adattamento Italiano</i>	
<i>Allegato B</i>	119
<i>Emotional Social Competence Questionnaire (ESCQ-I)</i>	121
<i>Versione Insegnanti</i>	
<i>Allegato C</i>	125
<i>Multidimensional Alexithymia Questionnaire (MAQ)</i>	127
<i>Versione Lavoratori</i>	

Prefazione

Studies of emotional intelligence (EI) initially appeared in academic journals in the early 1990s. American Dialect Society selected emotional intelligence as the “most useful” new word of 1995. It refers to ability to recognize the meaning of emotional patterns and to solve the problems that appear in emotional context. There are several definitions of EI. The most comprehensive definition describes it as a four-level set of abilities, as follows: *a) the ability to perceive accurately, appraise, and express emotion; b) the ability to access and/or generate feelings when they facilitate thought; c) the ability to understand emotions and emotional knowledge; and d) the ability to regulate emotions to promote emotional and intellectual growth* (Mayer & Salovey, 1997).

Currently several comprehensive models of emotional intelligence provide alternative theoretical frameworks for operationalization of the construct. These models do not contradict one another, but they do take somewhat different perspectives on the nature of emotional intelligence. According to these conceptualizations EI can be assessed via three types of measurement, as: *a) a self-report measure, b) an observer/informant measure, and c) an ability conception*. Ability measures have the advantage of representing an individual’s performance level on a task, while self-report measures are filtered through a person’s self-concept and impression management motives (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

Relevance of EI is recognized in many different areas, such as in the workplace, in clinical and educational psychology, for

learning and achievement, as well as in inter- and intra-personal skills and competences.

Leadership is one of the most researched topics in the organizational sciences. In the literature reviews there could be found numerous of perspectives on the role of leaders in improving performance, and in positive influence to employees in their organizations. Some of them look to the traits of leader, some to the characteristics of situational context, and others have focused on a “process” between leaders and followers. But, all of them have the basic goal to understand how, why, and when leaders will have positive influence on followers. EI has “the special relevance to leadership revolves around the fact that leadership is an emotion-laden process, both from leader and a follower perspective” (George, 2000, p.1047). Spread of positive emotions within team facilitates cooperation, decrease conflict, and increases effectiveness of a team (Barsade, 2000).

EI has significant relations with relevant real-life criteria such as quality of leadership, health risk behaviors, and school achievement, and also an incremental contribution in explaining life satisfaction and empathy (as the crucial criteria for EI).

In conclusion it could be said that emotional intelligence does not have to compete emotional with academic and general intelligence, but rather that they could be understood as complementary in reaching the best possible outcome for every human being: to be happy in life.

*Vladimir Taksic, PhD.
University of Rijeka
Faculty of Social Sciences and Humanities
Department of Psychology
CROATIA*

Durante gli anni Novanta gli studi sull'intelligenza emotiva (EI) iniziano ad avere visibilità nelle riviste scientifiche. L'American Dialect Society (1999) ha individuato l'intelligenza emotiva come la nuova parola più usata del 1995. Essa si riferisce ad un insieme di abilità che riconoscono il significato dei modelli emozionali e la risoluzione di modelli che includano un contesto emotivo. Ci sono alcune definizioni di EI, comunque, quella più esaustiva definisce l'EI come un insieme di quattro abilità: *“L'intelligenza emotiva consiste nell'abilità di percepire accuratamente, valutare ed esprimere l'emozione; l'abilità di accedere e/o generare sentimenti quando essi facilitano il pensiero; l'abilità di comprendere le emozioni e i vissuti emozionali; e l'abilità di regolare le emozioni per promuovere una crescita emozionale e intellettuale”* (Mayer & Salovey, 1997, p.5).

Recentemente diversi modelli esplicativi dell'Intelligenza Emotiva offrono un utile quadro teorico per l'operazionalizzazione del costrutto. Questi modelli non si contraddicono tra loro piuttosto consentono diverse prospettive interpretative sulla natura dell'intelligenza emotiva. L'intelligenza emotiva può essere valutata tramite tre tipi di misure: come misura *self-reported*; come misura data da osservazione o informazione, e come misura *ability-based*, le quali offrono il vantaggio di rappresentare in un compito il livello di performance del soggetto, mentre misure *self-reported* sono influenzate principalmente dall'autostima (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

L'importanza dell'IE è evidente in moltissimi contesti, come quelli organizzativi, clinici, educativi (apprendimento e successo), così come nelle abilità e competenze intra ed interpersonali.

Nelle scienze sociali la leadership ad esempio è uno dei costrutti più studiati. Infatti in letteratura si possono trovare numerosi studi sul ruolo dei leader nel sviluppo delle performance, e le influenze positive sul lavoro nelle organizzazioni. Tra leader e collaboratori si pone quindi una relazione che si fonda sulle caratteristiche del leader stesso, sul clima organizzativo e sulle competenze relazionali. Tuttavia, nessuno di questi studi ignora il tentativo di comprendere come, perché e quando i leader in-

fluenzano positivamente i collaboratori. L'IE pone la rilevanza che *“la leadership è collegata all'emozione sia dalla prospettiva del leader sia da parte del collaboratore”* (George, 2000, p.1047).

Utilizzare le emozioni positive facilita la cooperazione in-fragruppo, riduce i conflitti e aumenta la produttività del gruppo (Barsade, 2000).

L'IE ha inoltre significative relazioni con il benessere, i successi scolastici, la soddisfazione nella vita e l'empatia.

Per concludere vorrei dire che l'intelligenza emotiva non può essere paragonata all'intelligenza accademica o generale, quanto piuttosto deve essere interpretata come complementare per il raggiungimento di risultati migliori per ogni essere umano: per essere più soddisfatti nella vita.

*Vladimir Taksic, PhD.
University of Rijeka
Faculty of Social Sciences and Humanities
Department of Psychology
CROATIA*

Introduzione

Al giorno d'oggi la ricerca dei confort si è estesa anche a quelli prettamente psicologici, cioè che riguardano il *wellness* della persona a livello emotivo, di sensazioni e sentimenti. Lo star-bene esclusivamente economico si coniuga adesso con una condizione di tranquillità emotiva o per certe esperienze anche di “esplosione” emotiva, come i giochi o gli sport *sensation-seeking*. Arrivare a provare, sperimentare e magari anche controllare i nostri stati emotivi diventa motivo di cambiamento della persona che intraprende un cammino personale di riflessione, di verifica di ciò che “prova” e di ciò che “sente” evadendo dal quotidiano e ritagliandosi uno spazio intimo o comunitario di incontro con la parte più profonda del proprio Sé.

È inevitabile che spesso comunichiamo dando per scontato che le persone a noi vicine abbiano la capacità di utilizzare i nostri stessi codici, diano alle parole il nostro stesso valore, provino le nostre stesse emozioni, abbiano i nostri stessi obiettivi, speranze e paure. Questo è tanto più vero se intratteniamo con loro una relazione di amicizia, di parentela, lavorativa o sentimentale. Parliamo, esprimendo concetti, ipotesi, connessioni, e crediamo che l'altro comprenda ciò che vogliamo esprimere. In realtà la comprensione, molto più spesso di quanto si pensi, è solo apparente, superficiale, mentre molto diverse sono le implicazioni, le connessioni e il valore che ognuno attribuisce a quanto ha detto o ascoltato.

Fra tutti i cambiamenti che sono in atto nel mondo, nessuno è più importante di quelli che riguardano le nostre vite relazio-

nali e intime. Pertanto la comunicazione con l'altro non può prescindere dalla comunicazione con noi stessi, dall'ascolto di ciò che il nostro corpo, le nostre emozioni, il nostro essere globale continuamente ci comunicano. Come possiamo altrimenti comprendere i problemi di un'altra persona, i suoi stati d'animo, quello che vorrebbe dirci? La relazione con l'altro quindi inizia dentro di noi e i suoi esiti sono in buona misura determinati in anticipo dall'armonia o disarmonia presente nella nostra personalità, da quanto amiamo o odiamo noi stessi, da come riusciamo a conciliare dentro di noi bisogni e credenze spesso in conflitto tra loro e da come poi questo conflitto si proietta all'esterno. Purtroppo la maggior parte delle persone è troppo poco attenta ai propri stati interiori e questo ha un'evidente influenza nelle relazioni sociali.

Negli ultimi vent'anni si sono fatti molti passi avanti nella conoscenza del processo emotivo, sia nella creazione di modelli esplicativi sia per la costruzione di indicatori utili alla valutazione dei deficit. Solo di recente, tuttavia, l'attenzione si è rivolta ad approfondirne la descrizione. In questa prospettiva, ha assunto particolare interesse il tema dell'intelligenza emotiva data da un insieme di abilità interconnesse (comprensione delle emozioni proprie e altrui, regolazione emotiva, empatia, autoefficacia emotiva e così via), soggette a cambiamento, legate alle pratiche educative e alle culture in cui si sviluppano.

La lettura di questo volume, oltre a fornire nuove conoscenze in ambito empirico e italiano soprattutto, offre a nostro avviso alcuni spunti importanti per collegare lo studio delle emozioni e della competenza emotiva al tema del successo lavorativo. Accenniamo al fatto che, in Italia, solo da poco la psicologia del lavoro si è rivolta allo studio del ruolo delle emozioni nella pratica del lavoro quotidiano.

Già nella prefazione il Professor Vladimir Taksic ha enunciato in modo ricco lo stato attuale della ricerca sull'intelligenza emotiva. Si auspica con questo volume la necessità di uno sviluppo di studi su tale argomento soprattutto nel contesto italiano

e si traccia il solco di un percorso di ricerca sull'espressione delle emozioni in contesti lavorativi e organizzativi.

Il presente volume vuole evidenziare come negli ultimi anni si è assistito al diffondersi di un notevole interesse della comunità scientifica verso il costrutto dell'Intelligenza Emotiva. L'Intelligenza Emotiva, che può essere definita in generale come l'abilità del saper riconoscere e gestire le proprie emozioni, diventa oggetto di studio e di ricerca nelle organizzazioni per trovare nuovi elementi di valutazione dei lavoratori, in uno scenario socio-economico in continua evoluzione. Il mercato del lavoro ha subito, infatti, profonde trasformazioni, l'introduzione di nuove tecnologie ha pervaso l'intero sistema produttivo e ha comportato dei cambiamenti nel settore dei servizi, delle telecomunicazioni, dell'istruzione e della pubblica amministrazione. Anche le organizzazioni sociali, quali la scuola, gli ospedali ecc. sono state chiamate a misurarsi con le problematiche dell'efficacia e dell'efficienza e della qualità del servizio. All'interno del nuovo ambiente di lavoro, i soggetti hanno dovuto modificare non solo i loro compiti, ma anche le condotte lavorative. Alle nuove figure professionali emergenti sono richieste nuove competenze di base per quel che riguarda i linguaggi informatici, le competenze cognitive e sociali relative alla capacità di *problem-solving*, di assunzione di responsabilità, di sapersi relazionare agli altri, di comunicare e cooperare, nonché di saper prendere delle iniziative ed infine di decifrare e condividere le diverse culture aziendali (Sarchielli, 2003). L'organizzazione, infatti, oltre ad essere costituita da regole e gerarchie, è composta essenzialmente da persone, le quali sono portatrici di un loro "bagaglio culturale", di conoscenze e vissuti personali e professionali, che influenzano e a loro volta sono influenzati dalla riuscita della prestazione lavorativa. Il nuovo interesse degli studiosi delle organizzazioni, oggi, si sposa bene con questo cambiamento che, negli ultimi anni, ha investito il mondo del lavoro. Si pensa che le emozioni giochino un ruolo chiave all'interno delle organizzazioni, perché sono inevitabilmente evocate dalle relazioni sociali e condizionano gli indivi-

dui nel loro legame con le cose e le persone (D'Urso & Trentin, 1998). *“È utile comprendere le vere emozioni degli altri, perché le emozioni rivelano interessi, preferenze e punti deboli. È utile comprendere fino a che punto le emozioni vengono mimetizzate, modificate, ampliate, o addirittura recitate per capire il personaggio che l'altro vuole interpretare e, nel caso di comportamento emotivamente adeguato, se questa correttezza emotiva è interiorizzata o invece frutto di un buon governo volontario”* (D'Urso & Trentin, 1998, pp.82–83).

Nella seconda parte del volume viene trattato il tema dell'alessitimia come ulteriore aspetto incidente dei deficit della regolazione emozionale. Il concetto moderno di alessitimia non designa individui senza emozioni, ma soggetti con un deficit della componente psicologica dell'affetto (*feeling*), ossia persone che hanno, sì, emozioni (*emotion*) espresse dalle componenti biologiche degli affetti ma scarsa o nessuna possibilità di ricorrere agli strumenti psicologici (immagini, pensieri, fantasie) per rappresentarle. Sotto molti aspetti l'alessitimia potrebbe essere considerata come l'esatto opposto dell'intelligenza emotiva ed in effetti viene in genere teorizzata come una patologia della regolazione emotiva.

In conclusione la misura del QI riferita alle tradizionali capacità logico–matematiche, verbali e spaziali, effettuata tramite gli usuali test di intelligenza, mostra i suoi limiti quando viene utilizzata come indice per prevedere il successo che un dato individuo otterrà nella vita professionale e, più in generale, in quella sociale. Spesso, infatti, ad elevati quozienti intellettivi, corrispondono risultati modesti o addirittura mediocri nel campo del lavoro e della riuscita sociale. Tale constatazione ha portato poco per volta al riconoscimento che l'intelligenza basata sull'esercizio della pura razionalità costituisca soltanto un aspetto delle più generali capacità che permettono all'uomo di misurarsi con le diverse situazioni incontrate nella vita di tutti i giorni e di risolvere adeguatamente i problemi che esse implicano.

L'ambiente di lavoro è l'ambito in cui si manifesta con maggiore evidenza l'importanza di un'intelligenza che non sia solo una logica fredda e astratta, ma una combinazione armonica di diverse capacità: stabilire rapporti costruttivi, affidarsi, quando è necessario, alle sensazioni viscerali, cogliere le correnti emotive che si stabiliscono tra le persone potenziando quelle positive e deviando quelle distruttive. In questo mondo sempre più "flessibile", le qualità più importanti per emergere sono diventate l'ottimismo, l'adattabilità, lo spirito d'iniziativa: tutti aspetti dell'intelligenza emotiva che chiunque può apprendere e mettere in pratica.

Palermo, Novembre 2009
Simone Catalano e Irene Cerniglia

PARTE PRIMA

L'INTELLIGENZA EMOTIVA

Catalano, Cerniglia & Taksic

Capitolo I

L'Emotional Intelligence Scale di Schutte (SEIS)

1.1. Introduzione

È di primordiale importanza seguire dalla prima infanzia, poi durante tutto il corso della scolarità, lo sviluppo del ragazzo ed aiutarlo ad affrontare le difficoltà, guidarlo nella gestione anche delle sue emozioni, per arrivare ad un equilibrio tra la mente razionale e la mente emotiva (Castex, 2000).

È dunque fondamentale ribadire quanto siano importanti gli adulti che circondano il bambino nell'intero processo di sviluppo sia emotivo sia cognitivo. È altresì indispensabile che ogni adulto educatore ricordi costantemente di essere prima di tutto un *modello* per i bambini che ha intorno, e proprio per questo il modello educativo del tipo: "Fate quello che dico, ma non fate quello che faccio" è a dir poco improbabile! I bambini fanno solo ed esclusivamente quello che vedono fare ripetutamente dai propri *caregiver*; per questo imparano ad esprimere e a comprendere le emozioni dagli adulti che li circondano.

Gli adulti che rivestono un ruolo importante nella vita dei bimbi, soprattutto piccolissimi, se vogliono aiutarli, dovranno vivere a pieno le proprie emozioni, esserne consapevoli e gestire la propria espressività e le proprie azioni in base alle emozioni dei bambini. (Denham, 2001).

Ecco, più in dettaglio, quanto è stato acquisito finora dalla ricerca sui tre aspetti fondamentali dell'interazione tra adulti e bambini, cioè: espressività degli adulti, addestramento alle emozioni, reazioni degli adulti alle emozioni dei bambini.

1. *Espressività degli adulti*

- I bambini che hanno rapporti con adulti più positivi dal punto di vista emotivo tendono a essere più positivi essi stessi nei confronti dei coetanei; invece, l'atteggiamento

- manifestato nella scuola materna dai figli di genitori più negativi sembra associato ad una minore competenza sociale.
- Gli adulti che riferiscono di sapersi mantenere emotivamente positivi nelle circostanze problematiche, allevano bambini più abili nella comprensione delle emozioni.

2. *Addestramento alle Emozioni esercitato dagli adulti*

- Gli adulti più capaci nell'addestramento alle emozioni, aiutano i bambini a comprendere meglio le emozioni stesse e a dimostrarsi più competenti socialmente nell'ambito della scuola materna.
- I bambini, anche se così piccoli, possono “fiutare” la differenza tra essere tiranneggiati o essere redarguiti mediante il linguaggio emotivo, per cui non tutti i discorsi emotivi hanno lo stesso valore!

3. *Reazioni degli adulti alle emozioni dei bambini*

- Le reazioni degli adulti alle esibizioni emotive dei bambini sono importanti, poiché i bambini le generalizzano alla propria espressività e le usano per costruire la propria conoscenza delle emozioni. Per esempio, scoraggiare nei bambini le emozioni (dicendo loro: “Smettila di piangere!”) è un potente deterrente contro l'auto-riflessione sulle emozioni e rappresenta quindi un ostacolo alla conoscenza delle emozioni.
- Prestare attenzione e fornire un rinforzo positivo alle emozioni dei bambini, accettandole, prendendone atto e reagendo in modo tale da soddisfare le loro esigenze pratiche può spianare la strada a un migliore apprendimento delle emozioni, che si riflette poi nella competenza sociale.

Possiamo concludere che per garantire un allenamento emotivo valido è necessario che gli insegnanti abbiano a loro volta una buona competenza emotiva. Nessuno è in grado di insegnare ciò che non conosce!

Il profilo ottimale dei programmi di alfabetizzazione emozionale è di iniziare presto, di essere adeguati all'età, di essere

svolti in ogni anno scolastico e di coordinare gli sforzi a scuola, a casa e nella comunità (Elias, Hunter & Kress, 1997).

“Che ci sia o meno un corso esplicitamente dedicato all'alfabetizzazione emotiva può essere molto meno importante del modo in cui queste lezioni vengono insegnate. Non c'è forse materia come questa nella quale la qualità degli insegnanti conti così tanto; il modo in cui un insegnante gestisce la classe è infatti in se stesso un modello, una lezione di fatto, di competenza emozionale o della sua mancanza. Ogni atteggiamento di un insegnante nei confronti di un allievo è una lezione rivolta ad altri venti o trenta studenti”. Non tutti gli insegnanti, per il loro carattere, sono portati a insegnare le emozioni, poiché è necessario *“sentirsi a proprio agio nel parlare dei propri sentimenti e non tutti lo sono ne vogliono esserlo... Poco o nulla nella formazione consueta degli insegnanti li prepara a questo genere di insegnamento”* (Goleman, 1996, pp. 322–323).

Per queste ragioni, i programmi di alfabetizzazione emozionale in genere prevedono per i futuri docenti un addestramento speciale ed impegnativo in cui ci si mette in gioco in prima persona e, prima di ogni altra cosa, si entra a contatto con le proprie emozioni.

1.2. Analisi della dimensionalità del costrutto

L'introduzione dell'intelligenza emotiva ha contribuito allo sviluppo di diversi strumenti di misura in relazione a differenti variabili come il genere (Charboneau & Nicol, 2002); Saklofske, Austin & Minski, 2003), il QI (Saklofske *et al.*, 2003); leadership (Charboneau & Nicol, 2002; Humphrey, 2002; Wolff, Pescosolido & Druskat, 2002); personalità (Lopes, Salovey & Straus, 2003; Newsome, Day & Catano, 2000); qualità delle relazioni sociali (Lopes *et al.*, 2003); soddisfazione della vita, e successi accademici (Newsome *et al.*, 2000).

Le caratteristiche psicometriche delle scale per la misurazione del costrutto hanno però incontrato alcuni problemi. Per al-