

Bibliomedia

Schede per il materiale della Biblioteca Test

Scheda a cura di  
(Supervisione: Prof. Vincenzo Majer)

Titolo del test: CTI, Career Thoughts Inventory  
Autori del test: Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders  
Edizione: 1994, 1996, Psychological Assessment Resource, Inc.

- Ambito di utilizzo
  - Career counseling
  - Orientamento scolastico/professionale
- Modello teorico di riferimento

Il Career Thoughts Inventory comprensivo di "Improving Your Career Thoughts: A Workbook for the Career Thoughts Inventory" (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996) è basato su due approcci teorici:

- **Cognitive Information Processing (CIP)**, in merito allo sviluppo di carriera e ai servizi che si occupano di questa realtà (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 1996);
- **Cognitive therapy** (Beck, 1976; Beck, et al., 1979; 1985).

La teoria dell'elaborazione cognitiva dell'informazione, postula che una risoluzione efficiente dei problemi di carriera ed un buon processo decisionale richiedano un'efficace elaborazione dell'informazione nei seguenti quattro domini:

- Conoscenza di se stessi: include la percezione di un individuo dei propri valori, interessi, abilità etc.
- Conoscenza occupazionale: include la conoscenza delle occupazioni e il possedere uno schema di come è organizzato il mondo del lavoro
- Capacità di prendere delle decisioni: fa riferimento alle generiche abilità di elaborazione dell'informazione che l'individuo usa per risolvere problemi e prendere decisioni
- Processo di esecuzione: include metacognizioni che controllano la selezione di determinate strategie cognitive.

Secondo questo approccio, la presenza di cognizioni poco funzionali in una di queste dimensioni indebolisce l'abilità di una persona di risolvere i propri problemi di carriera e di prendere decisioni adeguate. I principi di base della

terapia cognitiva (Beck, 1976; Beck, et al., 1979; 1985) specificano che i pensieri "disfunzionali" hanno un impatto dannoso sul comportamento e sulle emozioni. Attraverso una ristrutturazione cognitiva e lo sviluppo di un'effettiva relazione di aiuto, i clienti imparano a rimpiazzare queste cognizioni con altre più funzionali, realizzando dei cambiamenti positivi sia nel comportamento che nelle emozioni.

- Costrutto misurato
  - **Decision Making Confusion (DMC)**: si riferisce all'incapacità di iniziare o sostenere il processo di decision making come risultato di emozioni disabilitanti e/o di una mancanza di comprensione del processo stesso.
  - **Commitment Anxiety (CA)**: questa scala riflette l'incapacità di impegnarsi a compiere una specifica scelta professionale, accompagnata da ansia generalizzata sui risultati del processo di decision making. Questa ansia perpetua l'indecisione.
  - **External Conflit (EC)**: la scala riflette l'incapacità di un individuo di bilanciare l'importanza delle proprie percezioni con l'importanza degli input forniti da persone che contano nella propria vita, sfociando in un rifiuto ad assumere responsabilità nel prendere decisioni.

Le tre dimensioni concorrono, insieme ad item supplementari, nella definizione del **Disfunctional Career Thinking (CTI)**.

- Kit del test
  - Test Booklet (comprende questionario, griglie di risposta e profili di riferimento)
  - Workbook (include informazioni e esercizi)
  - 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
  - Livello culturale:
    - cultura media
    - cultura superiore
  - Tempi di somministrazione:
    - Da 7 a 15 minuti.
  - Tempi di correzione:
    - La correzione tramite griglie, diverse in relazione al campione di riferimento, richiede da 5 a 8 minuti.
  - Modalità di somministrazione:
    - individuale
    - collettiva
  - Modalità di presentazione degli stimoli:
    - carta-matita
  - Materiale di stimolo e risposta:
    - Fascicolo con spazio per le risposte (vedi allegato)

- Modalità di correzione:
  - con griglia manuale
- Modalità di risposta:
  - Al soggetto è richiesto di esprimere, per ogni item, il suo accordo su una scala tipo Likert a 4 punti (Totale Disaccordo, Disaccordo, Accordo, Totale Accordo).
- Forme:
  - Standard
- Caratteristiche psicometriche
  - Attendibilità:
    - La **consistenza interna** del CTI e delle 3 sub-scale è stata determinata calcolando il coefficiente alpha di Cronbach per ciascuno dei gruppi normativi. I coefficienti di consistenza interna per il CTI (alpha = .93-.97) e DMC (alpha = .90-.94) erano alti in tutti i gruppi. Le stime di consistenza interna per CA (alpha = .79-.91) e EC (alpha = .74-.81) erano più basse, anche se adeguate per tutti i gruppi. Probabilmente il basso numero di item nella scala EC (n = 5) può aver contribuito a una stima di attendibilità compresa tra .74 e .81, comunque buona ma più bassa rispetto alle altre scale.
    - La **correlazione prodotto-momento di Pearson (metodo test-retest)** in due differenti sessioni ad una distanza temporale di 4 settimane ha dato i seguenti esiti: 1. Campione college students (N=73, 48 donne e 25 uomini): 267 CTI r=.86 (DMC r=.82, CA r=.79, EC r=.74); 2. Campione High school students (N=48, 30 donne e 18 uomini): 267 CTI r=.69 (DMC r=.72, CA r=.70, EC r=.52); 3. Combinando i risultati dei due campioni: 267 CTI r=.77 (DMC r=.77, CA r=.75, EC r=.63).
  - Validità di contenuto:
    - La validità di contenuto è stata raggiunta derivando gli item direttamente delle 8 dimensioni proposte dalla CIP (conoscenza di sé, conoscenza occupazionale, comunicazione, analisi, sintesi, valutazione, azione, processo esecutivo) collegando così senza mediazioni lo strumento ai contenuti teorici su cui si basa. Il manuale riporta una tabella delle correlazioni tra le 8 dimensioni di costrutto e le scale del CTI, tutte piuttosto alte e significative (da .62 a .97).
  - Validità concorrente:

Correlazione tra la scala CTI e le sub-scale DMC, CA e EC, con costrutti misurati da altri test reputati equivalenti o significativi confronto:

- le 3 scale del **My Vocational Situation** (MVS; Holland, Daiger, & Power, 1980a): Identity scale (MVS-ID), Occupational Information category (MVS-INFO), Barriers category (MVS-BAR);
- le 2 scale del **Career Decision Scale** (CDS; Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier, 1987): Certainty scale (CDS-CERT), Indecision scale (CDS-IND);

- le 6 scale del **Career Decision Profile** (CDP; Jones, 1988): Decidness scale (CDP-DECID), Comfort scale (CDP-COMF), Self-Clarity (CDP-SELFCLAR), Knowledge about Occupations & Training scale (CDP-OCCKNOW), Decisiveness scale (CDP-DEC), Career Choice Importance scale (CDP-CCI);
- le 7 scale del **Revised NEO Personality Inventory** (NEO PI-R; Costa & McCrae, 1992a): Neuroticism (NEO-N), Anxiety (NEO-ANX), Angry Hostility (NEO-ANG), Depression (NEO-DEP), Self-Consciousness (NEO-SELFCON), Impulsiveness (NEO-IMPULS), Vulnerability (NEO-VULN).

Volontari adulti (n=50), College students (n=152) e High school students (151) hanno completato i quattro strumenti descritti assieme al CTI e ad un questionario di informazioni demografiche. Per tutti i gruppi, le relazioni vanno nella direzione ipotizzata: i costrutti con connotazione positiva (es. identità vocazionale, mancanza di barriere, capacità di decisione, ecc) erano tutti inversamente correlati con le varie scale del CTI, il contrario succedeva con i costrutti negativi (es. indecisione, neuroticismo, vulnerabilità ecc.). Correlazioni interessanti esistono tra la scala MVS-ID e CTI nei diversi gruppi (da -.73 a -.67), CDS-IND e CTI (da .75 a .53). Assenza di correlazione, invece, tra CDP-CCI e le quattro scale CTI nel gruppo degli adulti (CTI tot=.03, DMC= -.01, CA= .03, EC= .07) Per una visione completa dei dati relativi alle correlazioni tra le 4 scale del CTI e le 18 variabili convergenti si rimanda alla tabella 12 di pag. 61 del manuale.

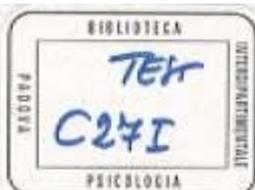
- Campioni normativi:
  - Adulti: 571 (377 donne, 193 uomini e 1 senza risposta), età media 39 (range 17-83) per l'85,1% etnia caucasica, l'80% non stava ricevendo assistenza di carriera, e per un 56,2% occupati full-time.
  - College: 595 (344 donne, 251 uomini), età media 22 (range 17-56) per il 73,3% caucasici, per il 54,8% riceventi assistenza di carriera.
  - High school: 396 (213 donne, 182 uomini), età media 17.5 (range 15-20) per il 57,1% caucasici.
- Dati normativi:
  - Nell'appendice C del manuale sono riportate le tabelle di conversione dei punteggi grezzi in punti T per tutti i campioni normativi (Adulti, College students e High school students).

- Bibliografia

- Beck, A. T., Emery G. (1988) L'ansia e le fobie, una prospettiva cognitiva, Astrolabio, Roma.
- Layden, A.L., Newman, C.F., Freeman, A., Morse, S.B. (1993) Cognitive therapy of borderline personality disorder, Allyn and Bacon, Boston.
- Reed, C.A., Lenz, J.G., Reardon, R.C., Leierer, S.J. (2000) Reducing Negative Career Thoughts with a Career Course: Technical Report No. 25, Unpublished manuscript, Florida State University, Center for the

Study of Technology in Counseling and Career Development,  
Tallahassee

- Sampson, J.P., Kolodinsky, R.W., Greeno, B.P. (1997) Counseling and the information highway: Future possibilities and potential problems, *Journal of Counseling and Development*, 75, 203-212.
- Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., & Saunders, D.E. (1996) Improving your career thoughts: A workbook for the Career Thoughts Inventory, Odessa, FL: Psychological Assessment Resource.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1998). What's involved in career choice, Unpublished manuscript, Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C., Saunders, D.E. (1999) The use and development of the Career Thoughts Inventory, Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Key elements of the CIP approach to designing career services. Unpublished manuscript, Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000) Designing career services to cost-effectively meet individual needs, Unpublished manuscript, Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee
- Saunders, D.E., Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Reardon,R.C. (2000) Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Vernick, S.H. (1999) The Career Thoughts Inventory (CTI) in Research and Practice, Unpublished manuscript, Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Tallahassee  
<http://www.career.fsu.edu/techcenter/Summary11.html> -
- Wells, A. (1997) *Cognitive Therapy of Anxiety Disorders, A Pratical Manual and Conceptual Guide* Wiley & Sons, New York.



# Career Thoughts Inventory™ (CTI™) Test Booklet

James P. Sumpson, Jr., PhD  
 Gary W. Peterson, PhD  
 Janet G. Lenz, PhD  
 Robert C. Reardon, PhD  
 Denise E. Saunders, MS

This inventory has been developed to help people learn more about the way they think about career choices. Inside this booklet you will find statements describing thoughts that some people have when considering career choices. Please answer each statement openly and honestly as it describes you.

**Directions:**

Read each statement carefully and indicate the degree to which you agree or disagree with each item by circling the answer that best describes you. Do not omit any items.

**SD = Strongly Disagree      D = Disagree      A = Agree      SA = Strongly Agree**

- Circle **SD** if you strongly disagree with the statement.       SD    D    A    SA
- Circle **D** if you disagree with the statement.                      SD     D    A    SA
- Circle **A** if you agree with the statement.                              SD    D     A    SA
- Circle **SA** if you strongly agree with the statement.                SD    D    A     SA

If you make a mistake or change your mind, **DO NOT ERASE!** Make an "X" through the incorrect response and then draw a circle around the correct response.

**PAR** Psychological Assessment Resources, Inc., P.O. Box 998/Odessa, FL 33556/Toll-Free 1-800-331-TEST

Copyright © 1994, 1995 by Psychological Assessment Resources, Inc. All rights reserved. May not be reproduced in whole or in part in any form or by any means without written permission of Psychological Assessment Resources, Inc. This form is printed in blue ink on carbonless paper. Any other version is unauthorized.

9 8 7 6 5 4 3

Reorder #RO-3434

Printed in the U.S.A.