

Descrizione dei test e degli strumenti di lavoro disponibili per l'orientamento professionale, universitario e di carriera in Svizzera.

Questionario sui valori personali e professionali (QVP-IT)

Questionario

Marc Abessolo (2024)

| | |
|---------------------------------------|--|
| Temi | Valutazione e utilizzo del profilo dei valori personali e professionali. |
| Pubblico | Giovani e adulti in età lavorativa. |
| Descrizione | <p>Il questionario sui valori personali e professionali (QVP) ha lo scopo di valutare, chiarire e applicare il profilo dei valori personali e professionali di ogni persona in età lavorativa.</p> <p>I valori personali sono misurati attraverso una traduzione e una validazione in francese (Abessolo et al., 2017) dell'Inventario dei valori universali di base di Schwartz et al. (2012).</p> <p>I valori professionali sono valutati utilizzando due strumenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Traduzione e validazione in francese (Abessolo et al., 2017) del Work Importance Profiler di McCloy et al. (1999). 2. La validazione francese del Questionario sui valori professionali sviluppato da Abessolo e colleghi (2021). |
| Esecuzione e valutazione | <p>Il questionario viene somministrato tramite la piattaforma di test online (PTO) e offre tre opzioni di esecuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il test completo, della durata di 12-15 minuti, consente una valutazione completa dei valori personali e professionali. • Passaggio parziale: valori personali, che si concentra esclusivamente sui valori personali e richiede circa 7 minuti. • Passaggio parziale: valori professionali, che valuta solo i valori professionali in circa 7 minuti. <p>Scale di misurazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il questionario sui valori personali misura 19 valori, ciascuno valutato mediante 3 item (57 item in totale), su una scala Likert a 6 livelli che va da: 1 = Non importante; 2 = Poco importante; 3 = Abbastanza importante; 4 = Importante; 5 = Molto importante; 6 = Estremamente importante. • Il questionario sui valori lavorativi misura 7 valori composti da 2-4 item ciascuno (18 item in totale), valutati su una scala Likert a 5 livelli che va da: 1 = Non importante; 2 = Poco importante; 3 = Mediamente importante; 4 = Importante; 5 = Molto importante. • Il questionario sui valori professionali misura 8 valori con 4 item ciascuno (32 item in totale), su una scala Likert che va da: 1 = Non importante; 2 = Poco importante; 3 = Mediamente importante; 4 = Importante; 5 = Molto importante. <p>Rapporti generati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versione completa: questa versione comprende due parti. La prima parte presenta i risultati relativi ai valori personali, mentre la seconda parte presenta i risultati relativi ai valori professionali. Una tabella riassuntiva offre una panoramica dei risultati, permettendo un confronto tra i valori personali e quelli professionali. • Versione parziale: questa versione comprende solo la parte relativa ai valori personali o professionali, a seconda della scelta effettuata. |
| Interpretazione e applicazione | <p>Il rapporto generato può essere consultato in modo autonomo, senza ricorrere all'aiuto di un professionista. Tuttavia, per un'interpretazione approfondita, in particolare nell'ambito di una consulenza di orientamento professionale, universitario e di carriera, è disponibile un manuale d'uso destinato ai professionisti. Questo manuale fornisce dettagli sui concetti teorici, la descrizione dei questionari, le modalità di somministrazione, nonché la procedura di interpretazione dei risultati e di convalida del questionario. Include</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>Criteri di qualità</p> | <p>anche strumenti pratici per applicare i risultati e standard di riferimento derivati dal campione di convalida che consentono di collocare i punteggi individuali rispetto a un gruppo rappresentativo.</p> <p>È importante sottolineare che per interpretare e utilizzare i risultati in modo adeguato e sfumato è necessario ricorrere all'aiuto di un consulente specializzato. Per qualsiasi domanda o richiesta relativa al QVP, contattare Solo Values tramite il suo sito web.</p> <p>Il QVP è stato convalidato utilizzando un campione rappresentativo della popolazione maschile e femminile in età lavorativa (N = 692) della Svizzera romanda. Questa convalida, effettuata secondo gli standard più rigorosi, conferma che il questionario presenta criteri di qualità accettabili in conformità con le norme psicometriche riconosciute. I coefficienti di fedeltà di Cronbach attestano l'affidabilità dei modelli di misurazione. La procedura di validazione presenta indici che testimoniano la qualità dell'adeguamento dei dati ai modelli di misurazione.</p> <p>Tuttavia, a seguito dell'analisi dei dati e della verifica della validità empirica dei modelli di misurazione, sono state apportate alcune modifiche al modello dei valori lavorativi. In particolare, sono stati eliminati 3 item dal questionario, riducendo così la valutazione dei valori lavorativi a 18 item invece dei 21 iniziali.</p> <p>Il manuale d'uso (Capitolo 6) descrive in dettaglio i risultati delle analisi psicometriche.</p> |
| <p>Limiti</p> | <p>Il QVP si basa su un'autovalutazione, il che può introdurre alcuni pregiudizi, come la desiderabilità sociale o gli effetti di risposta (effetto tetto o effetto pavimento). L'individuo può tendere a dare risposte conformi all'immagine che desidera proiettare per essere ben percepito o, al contrario, sopravvalutare o sottovalutare alcuni valori importanti.</p> <p>Tuttavia, dato che gli individui sono generalmente le fonti migliori per valutare i propri valori, è essenziale ottenere la loro approvazione riguardo alla priorità dei valori e all'applicazione dei risultati. Si raccomanda quindi un approccio qualitativo e ipsativo per dare un senso ai risultati del QVP e applicarli in modo utile.</p> |
| <p>Referenze</p> | <p>Misurazione e validazione dei valori personali: Versione inglese (originale): Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., . . . Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 103(4), 663-688. https://doi.org/10.1037/a0029393</p> <p>Versione francese (traduzione): Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. <i>Frontiers in Psychology</i>, 8, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556</p> <p>Misurazione e validazione dei valori di carriera: Versione francese (originale): Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2019). Development and Validation of a Multidimensional Career Values Questionnaire: A Measure Integrating Work Values, Career Orientations, and Career Anchors. <i>Journal of Career Development</i>, 1-17. https://doi.org/10.1177/0894845319846567</p> <p>Misurazione e validazione dei valori di lavoro: Versioen inglese (originale): McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). <i>Development of the O* NET computerized work importance profiler</i>. Raleigh: National Center for O* NET Development. https://www.onetcenter.org/dl_files/DevCWIP.pdf</p> <p>Versione francese (traduzione): Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career</p> |

orientations. *Career Development International*, 22(3), 1-20.
<https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>