

## Questionario sulle risorse di carriera personali (CRQ)

Procedura di test

Andreas Hirschi, Noemi Nagy, Franziska Baumeler, Claire S. Johnston e Daniel Spurk; Madeleine Hänggli

### Problematica / Campo di applicazione

Questionario sviluppato su basi scientifiche finalizzato a definire la situazione personale e a inquadrare il percorso di carriera. Mediante il CRQ sono rilevate risorse di carriera fondamentali.

Il questionario costituisce un buon punto di partenza per affrontare le questioni presentate di seguito.

#### **Problematiche:**

- “Su quali punti forti e su che tipo di sostegno posso fare affidamento per avanzare professionalmente e superare le sfide che si presentano lungo il percorso?”
- “Quali sono le aree in cui ho maggiori difficoltà e che potrebbero inibire il mio sviluppo professionale?”

#### Possibili **campi di applicazione:**

- Individuare i punti forti dei clienti ai fini dello sviluppo professionale (bilancio della situazione e orientamento di carriera)
- Comprendere a fondo i motivi alla base delle difficoltà legate allo sviluppo professionale
- Attivare e sfruttare i punti forti in modo più mirato
- Pianificare interventi di promozione della carriera in modo mirato (ad es. consulenza, coaching, corsi e workshop)
- Valutare interventi di promozione della carriera (prima e dopo l'intervento)

### Gruppo target

Lavoratori e studenti di tutte le fasce d'età e di tutti i settori professionali

### Basi teoriche

Il CRQ valuta predittori di successo ampiamente dimostrati dalla ricerca scientifica secondo quattro categorie: (1) Conoscenze e competenze, (2) Motivazione, (3) Contesto e (4) Attività. Queste quattro categorie si suddividono in 13 fattori – basati sulla ricerca scientifica internazionale – che promuovono il successo soggettivo e il successo oggettivo di carriera. Si tratta di aspetti che possono essere sviluppati (non si tratta di caratteristiche personali).

Alla luce dei cambiamenti cui è soggetto l'odierno mondo del lavoro, le risorse individuali che permettono di intraprendere un percorso professionale autodeterminato e di successo acquistano sempre maggiore importanza. Questa evoluzione verso una carriera gradualmente più autodefinita riguarda i lavoratori di tutte le età.

Il CRQ si basa su un'integrazione della letteratura scientifica internazionale dei predittori di successo e, in particolare, fa riferimento al modello delle risorse di carriera di Hirschi (2012).

Il questionario è stato sviluppato e valutato dal team del prof. Hirschi – Università di Berna, Istituto di psicologia – Psicologia del lavoro e dell'organizzazione.

Tutti i fattori rilevati mediante il CRQ sono confermati da diversi studi internazionali quali fattori fondamentali ai fini di una carriera autodeterminata e di successo. Il questionario integra questi fattori in un modello sovraordinato a quattro dimensioni e pondera tali fattori mediante una valutazione valida, affidabile ed economica.

## Svolgimento e valutazione

Il CRQ consiste in 42 domande / affermazioni, nella versione per i lavoratori, e 39 domande / affermazioni, nella versione per gli studenti, alle quali è possibile rispondere scegliendo tra cinque opzioni: Per niente vero (1), In minima parte vero (2), In parte vero (3), In gran parte vero (4), Pienamente vero (5).

**Svolgimento:** il questionario viene compilato online e valutato automaticamente; il tempo richiesto è di circa 10 minuti.

**Valutazione:** la valutazione prende in esame le quattro dimensioni sovraordinate nonché 13 diversi fattori nella versione per i lavoratori e 12 fattori nella versione per gli studenti. La versione tedesca si basa sui valori di riferimento (gruppi di riferimento) seguenti:

- lavoratori ( $N = 748$ ), differenziati secondo la fascia d'età (fino ai 29 anni; tra i 30 e i 45 anni, oltre i 46 anni);
- studenti ( $N = 724$ ), differenziati secondo il sesso.

### Categorie e fattori

#### Categoria "Conoscenze e competenze"

- Esperienza professionale
- Conoscenze sul mercato del lavoro
- Competenze trasversali

#### Categoria "Motivazione"

- Importanza del lavoro
- Fiducia in sé
- Chiarezza

#### Categoria "Contesto"

- Possibilità di carriera (solo nella versione per i lavoratori)
- Sostegno aziendale
- Sfida professionale
- Sostegno sociale

#### Categoria "Attività"

- Reti di contatti
- Informazioni sulle possibilità
- Formazione continua

## Interpretazione

Risultati elevati stanno ad indicare che chi ha risposto al questionario dispone di buone risorse nella categoria in esame. Risultati inferiori dimostrano invece che dispone di meno risorse importanti.

Le valutazioni possono basarsi sia su un confronto individuale (valori grezzi) – la persona dispone di più o meno risorse nel confronto tra i diversi fattori – sia su valori di riferimento (valori standard) – la persona dispone di più o meno risorse rispetto a un gruppo di riferimento.

Il questionario permette di valutare i seguenti ambiti:

### 1. Conoscenze e competenze

- *Esperienza professionale / Competenza specialistica:* conoscenze e competenze professionali specifiche / specialistiche
- *Conoscenze sul mercato del lavoro:* conoscenze generali sul mercato del lavoro e sull'andamento dell'occupazione
- *Competenze trasversali:* capacità e competenze che si rivelano utili anche in molte altre professioni

### 2. Motivazione

- *Importanza del lavoro / nello studio:* attaccamento emotivo al ruolo professionale / allo studio
- *Fiducia in sé:* convinzione di saper pianificare la propria carriera in modo autonomo ed efficace
- *Chiarezza:* chiarezza e autodeterminazione degli obiettivi di carriera

### 3. Contesto

- *Possibilità di carriera:* interessanti possibilità di promozione nell'azienda attuale (solo nella versione per i lavoratori)

- *Sostegno aziendale / accademico*: sostegno nello sviluppo professionale da parte del datore di lavoro attuale / della scuola universitaria
- *Sfida professionale / di studio*: possibilità di impiegare e sviluppare le proprie competenze nella professione attuale / negli studi
- *Sostegno sociale*: sostegno nello sviluppo professionale da parte di altre persone

#### 4. Attività

- *Reti di contatti*: misura in cui si creano, curano e utilizzano i contatti sociali per promuovere la propria carriera
- *Informazioni sulle possibilità*: misura in cui ci si informa sulle possibilità di carriera
- *Formazione continua*: misura in cui si ampliano e aggiornano attivamente e regolarmente le proprie conoscenze e competenze professionali / specialistiche

### **Criteri di qualità**

I criteri di qualità del questionario sono stati sviluppati nel quadro di un processo in più fasi basato su metodi scientifici di psicodiagnostica.

In una prima fase sono state definite le quattro dimensioni sovraordinate in base ai dati della ricerca scientifica internazionale e al modello delle risorse di carriera di Hirschi (2012). In seguito – sulla scorta della letteratura specialistica – alle quattro categorie sono stati attribuiti 13 fattori fondamentali.

Il questionario è stato sviluppato e valutato parallelamente in due versioni linguistiche (inglese e tedesco) e per due gruppi target (lavoratori e studenti). Per ciascuna versione linguistica e ciascun gruppo target sono stati elaborati e valutati empiricamente 200 argomenti.

I risultati degli studi di valutazione effettuati dimostrano che ogni fattore ponderato presenta buone validità di contenuto, di criterio e affidabilità. Inoltre è stata confermata la struttura a 13 fattori e 4 dimensioni sovraordinate. Gli argomenti finali sono stati selezionati sulla base di analisi statistiche eseguite su diversi campioni per un totale di oltre 3'000 lavoratori e studenti.

### **Limiti**

Il CRQ non è un test degli interessi o della personalità e non è idoneo per determinare la professione adatta.

### **Bibliografia**

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (in corso di stampa).  
Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072717695584
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In Zihlmann, R. (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Auflage). Bern: SDBB.