

TEST SITUAZIONALI - Situational Judgment Tests (SJT)

Riferimenti in letteratura rispetto all'applicazione metodologica

I Test Situazionali, noti come Situational Judgment Tests (SJT), sono strumenti di valutazione usati per misurare le competenze comportamentali e le capacità decisionali dei candidati in situazioni lavorative specifiche (McDaniel, Hartman, Whetzel, & Grubb, 2007). Questi test sono comunemente utilizzati nel processo di selezione del personale e nella formazione professionale, in quanto permettono di valutare come una persona reagirebbe a situazioni realistiche e complesse sul lavoro (Lievens & Motowildo, 2016). Nella loro applicazione, i Test Situazionali presentano ai candidati una serie di scenari lavorativi ipotetici, chiedendo loro di scegliere la migliore risposta tra diverse opzioni possibili (Christian, Edwards, & Bradley, 2010). Gli scenari sono solitamente progettati per riflettere situazioni che si verificano frequentemente nel ruolo lavorativo per il quale si sta selezionando il personale. L'obiettivo di questi test è di identificare i candidati con le competenze e l'approccio giusto per affrontare le sfide e risolvere i problemi sul lavoro (Whetzel & McDaniel, 2009).

CRITERI DI VALIDITÀ DEI TEST SITUAZIONALI

I criteri su cui si basa la validità dei test situazionali possono essere suddivisi in tre categorie principali: validità di contenuto, validità criterio-relativa e validità costrutto.

1. Validità di contenuto: si riferisce alla misura in cui gli elementi del test rappresentano adeguatamente il dominio di contenuti che il test si propone di valutare, includendo situazioni che riflettano realisticamente le sfide che i candidati si troveranno ad affrontare nello svolgimento della professione oggetto della selezione (Raykov & Marcoulides, 2011).
2. Validità criterio-relativa: riguarda il grado in cui le performance nel test situazionale sono correlate con un criterio esterno rilevante per il costrutto che si intende misurare. In particolare, i punteggi ottenuti da un candidato nel test situazionale possono fornire indicazioni circa le performance lavorative future (Cronbach & Meehl, 1955).
3. Validità costrutto: si riferisce alla misura in cui il test situazionale riesce a misurare il costrutto teorico di interesse. Questa validità può essere valutata attraverso la convergenza (correlazione positiva con altri test che misurano lo stesso costrutto) e la discriminazione (correlazione più bassa o nulla con test che misurano costrutti diversi) (Campbell & Fiske, 1959).

Per approfondire ulteriormente i criteri di validità dei test situazionali, è importante considerare anche aspetti come: validità predittiva e concorrente, validità incrementale.

- a) Validità predittiva e concorrente: la validità predittiva si riferisce alla capacità del test situazionale di prevedere il successo futuro in una determinata area, mentre la validità concorrente si riferisce alla correlazione tra i punteggi del test e un criterio esterno misurato nello stesso momento (Anastasi & Urbina, 1997)
- b) Validità incrementale: si riferisce al grado in cui l'aggiunta del test situazionale a un insieme di altri strumenti di valutazione migliora la capacità di prevedere il criterio di riferimento (Sechrest, 1963).

È importante sottolineare che la validità di un test situazionale non è una proprietà fissa, ma dipende dal contesto e dalle popolazioni in cui viene utilizzato. Pertanto, è fondamentale verificare la validità del test in diverse situazioni e con diversi gruppi di persone (Messick, 1989).

ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

In letteratura non c'è ancora un accordo che prevede una modalità univoca di attribuzione dei punteggi per i Test Situazionali (Faraci, 2011). Ciò che è condiviso è che tali punteggi debbano essere attribuiti sulla scorta del livello di adeguatezza della risposta, che va considerato in base al modello di riferimento utilizzato (Bergman, M.E. et al, 2006) e concordato nell'ambito della Commissione esaminatrice, responsabile del processo di selezione.

È possibile, quindi, considerare valida una modalità di attribuzione di punteggi che preveda la presentazione di una situazione con la possibilità di scegliere una risposta su 3 alternative possibili, tra le quali: una efficace una mediamente efficace/neutra e una meno efficace (che non attribuisce alcun punteggio).

Bibliografia

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Prentice Hall/Pearson Education
- Bergman, M.E., Drasgow, F., Donovan, M.A., Henning, J.B. e Juraska, S. (2006). Scoring situational judgment tests: Once you get the data, your troubles begin. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 223-235.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
- Christian, M. S., Edwards, B. D., & Bradley, J. C. (2010). Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 116-134.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
- Del Pianto, E., (1999) Assessment Center, Milano: Franco Angeli
- Faraci, P. (2011). I test situazionali: un metodo per la valutazione del giudizio. *Items*, La newsletter del testing psicologico. 19. 1-7.
<https://www.researchgate.net/publication/236681707>
- Flynn M. L., (2019) Development and Validation of a Situational Judgment Test of Critical Social Thinking in the Workplace, *All Theses*. 3118
- Guenole, N., Chernyshenko O.S. & Weekly J. (2017). On Designing Construct Driven Situational Judgment Tests: Some Preliminary Recommendations, *International Journal of Testing*, 17(3), 234-252, <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1297817>.
- Lievens, F., & Motowidlo, S. J. (2016). Situational judgment tests: From measures of situational judgment to measures of general domain knowledge. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 3-22.
- Lievens, F., De Soete, B. (2015). Situational Judgment Test. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 13–19), 2nd edition, Vol 22. Oxford: Elsevier
- Martiello, G. (2019) I limiti penali dell'uso della forza pubblica: una indagine di parte generale, Pisa: Edizione ETS
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., Whetzel, D. L., & Grubb, W. L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(1), 63-91.
- Messick, S. (1989). Meaning and values in test validation: The science and ethics of assessment. *Educational researcher*, 18(2), 5-11.
- NORME GENERALI SULL'ACCESSO E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEI CONCORSI E DELLE ALTRE FORME DI ASSUNZIONE della Provincia di Perugia del 20/09/2021
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2011). *Introduction to Psychometric Theory*. New York:

Routledge.

- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE della Provincia di Perugia
- Rielaborazioni e adattamenti dal modello concorsuale EPSO pubblicato sul sito <https://epso.europa.eu> e dai vari materiali da stampa della EdiSES edizioni
- Sechrest, L. (1963). Incremental validity: A recommendation. *Educational and Psychological Measurement*, 23(1), 153-158.
- Sullivan T. S., Whetzel D. L., McCloy R. A. (2019) – Literature summary: best practices in situational judgment test (SJT) development
- Whetzel, D. L., & McDaniel, M. A. (2009). Situational judgment tests: An overview of current research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 188-202.