



Il profilo del docente nel contemporaneo umanesimo pedagogico

The teacher's profile in contemporary pedagogical Humanism

Immacolata Brunetti

Università degli Studi di Bari – imma.brunetti@gmail.com

ABSTRACT

The following proposal is born to continue the research conducted on the teacher's professional values (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, and Owens, 2001; I. Brunetti, 2018) that put in practice in the school life. Primary object is establishing a values hierarchy (PVQ, Capanna, C., Vecchione, M., and Schwartz, S. H., 2005) central assumptions of the pipeline to understand the mechanisms of correlation and movement of Schwartz's values theory (1992; 2012; 2015). The aim is therefore to investigate, within the first perspective of capability approach what are the each individual's personal peculiarities.

La seguente proposta nasce come prosiegua della ricerca condotta sui valori professionali dei docenti (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, and Owens, 2001; I. Brunetti, 2018) che mettono in pratica nella quotidianità della vita scolastica. L'Individuazione primaria è stabilire una gerarchia dei valori individuali (PVQ, Capanna, C., Vecchione, M., and Schwartz, S. H., 2005) di base che corrispondono alle assunzioni centrali della condotta per capirne i meccanismi di correlazione e motivazionali partendo dalla teoria dei valori di Schwartz (1992; 2012; 2015).

Dunque ci si propone di indagare, entro la prospettiva della *capability approach*, quali siano le peculiarità personali di ciascun individuo.

KEYWORDS

Basic Individual Values, Teacher Profile, Agency Professionale, PVQ, Capability Approach.

Valori Individuali di Base, Profilo del Docente, Agency Professionale, PVQ, Capability Approach.

Introduzione

L'antinomia antropologica caratterizzata dal continuum artificiale reale ha reso necessaria sempre più una ridefinizione delle nuove intelligenze umane; per cui l'idea stessa di società che ne scaturisce richiede una ridefinizione di linee pedagogiche che sappiano cogliere il senso significativo dei nuovi scenari sociali, culturali ed economici per formare nuovi adulti che esprimano la significatività del proprio empowerment (Perla, Berta, 2019). Comprendere ciò vuol dire ricercare le condizioni entro i quali i docenti dispongono delle risorse per la co-costruzione dell'azione effettiva (Margiotta, 2017; Barni, Russo, Danioni, 2018).

Dunque ci si propone di indagare, entro la prospettiva della *capability approach*, quali siano le peculiarità personali di ciascun individuo se si richiede non solo una certa responsabilità professionale verso il contesto quale luogo di espressione della propria *agency* professionale, ma anche l'essere modelli di ruolo per le giovani generazioni (Bardi and Schwartz, 2003). La domanda parte dal chiedersi chi sia il docente chiamato a formare gli alunni e a creare talentuosità diffuse in grado di creare economie nuove rispondenti a nuovi orizzonti nella significatività stessa della vita.

La seguente proposta nasce come proseguo della ricerca condotta sui valori professionali dei docenti (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, and Owens, 2001; Brunetti, 2018) che mettono in pratica nella quotidianità della vita scolastica. La riflessione ha preso corpo sempre più dopo gli studi condotti sui valori personali e professionali dei docenti di scuola primaria. L'Individuazione primaria è stabilire una gerarchia dei valori individuali (PVQ, Capanna, Vecchione, and Schwartz, 2005; Koivula, 2008) di base che corrispondono alle assunzioni centrali della condotta per capirne i meccanismi di correlazione e motivazionali partendo dalla teoria dei valori di Schwartz (1992; 2012, 2015). Da ciò è possibile ordinare i valori in base ad un continuum costruito sulla base delle loro motivazioni (Deci and Ryan, 1985).

1. Capacitazione, agentività, valori

Il tema della valorizzazione umana legata alla *capability approach*, è un nodo fondamentale per ripensare le pratiche educative (Alessandrini, 2013; 2014) in riferimento alla dimensione valoriale. Dimensioni come libertà, responsabilità, diversità, accettazione, uguaglianza appartengono al senso di dignità umana oggetto di orizzonti di senso delle nuove linee di ricerca pedagogica. La dimensione umana, non a caso può essere studiata da diversi punti di vista, etico-filosofico-antropologico, giuridico ed economico (Alessandrini, 2014; Melchiori, 2017; Margiotta, 2018) che confluiscono nella costruzione di ambiti correlati della formazione di ciascuno. Il tema della formazione si coniuga nella responsabilità di chi educa di potenziare la capacità umana. Dunque la capacità umana si realizza pienamente nella capacità di agire e nella possibilità offerte a tale compiutezza sottolineando quanto le diversità possano aggiungere ricchezza di tutti nel rispetto delle differenze di ciascuno. Migliorare l'idea del potenziamento delle proprie risorse e capacità vuol dire riflettere sul ruolo dell'agentività nello sviluppo professionale di ogni persona. Persona intesa nell'ottica del personalismo pedagogico che mette al centro della formazione il valore delle potenzialità di ognuno nell'azione immanente. In tale ottica l'agire poetico e prassico si coniugano in rete nel quale la praxis sussume ed incorpora la poiesis, ovvero l'azione stessa

compiuta è guidata da un ideale guidata da una disposizione interiore (phronesis), capacità di decisione prudente e consapevole (Costa, 2018).

Martha Nussbaum (2012) propone un concetto di sviluppo di capacitazione come caratteristiche personali in continuo mutamento che si modificano in relazione all'ambiente sociale e relazionale.

L'approccio della capability può essere definita come un approccio alla qualità della vita in vista dell'espressione delle libertà sostanziali, (Sen, 2000, p. 78) che implica una "libertà di" e "libertà da" e come persone capaci di realizzarsi nell'essere e nel fare.

Le capacità sono libertà sostanziali intese come capacità di poter scegliere e agire attraverso un insieme di combinazioni (ivi, p.79) che una persona mette in atto per mezzo delle proprie capacità innate, interne ed infine combinate (Nussbaum, 2012). La combinazione di queste capacità costituiscono il funzionamento come raggiungimento, in vista del bene-essere, delle singole capacità o dell'essere come risultato. Ne deriva che è correlato alle condizioni e stili di vita della persona.

L'agency di una persona è costituita dalla realizzazione di obiettivi e valori che prende in considerazione attraverso i propri sforzi e i propri ruoli (Sen, 2000). In questo caso la persona è agente che agisce e porta un cambiamento. L'agency è correlata a quelle determinazioni cui fini tendono all'autorealizzazione, all'auto-determinazione, autodirezione, autonomia (cfr. Ellerani, 2013, p. 26).

Appara fondamentale, dunque, considerare i fini ultimi che muovono l'azione di una persona, ovvero i suoi valori. I valori intesi come finalità alla base delle azioni in vista di una particolare finalità dell'esistenza (Rokeach, 1979). Una volta appreso, il valore è stabile nel tempo, ed è ordinato secondo una gerarchia di priorità, però può subire un cambiamento ed un riordinamento a causa delle esperienze personali e sociali, intellettuali e culturali. I valori determinano l'azione, gli atteggiamenti verso gli oggetti e le situazioni, le idee, le valutazioni, i giudizi, le giustificazioni, la presentazione di sé agli altri ed il confronto con questi ultimi (Brunetti, 2018) e a lungo termine sono espressione dei bisogni individuali, sociali, istituzionali e una volta acquisiti vengono giustificati e acquisiti internamente. (Rokeach, 1979, Atkinson and Claxton, 2000; Feather, 1975; 1995, Schwartz, Boehnke, 2004; Barni, Vieno, Roccato, and Russo, 2016).

Secondo Schwartz *"... un valore è un concetto che un individuo ha di uno scopo transituazionale (terminale vs strumentale) che esprime interessi (individualistici vs collettivistici) collegati a domini motivazionali e valutato su un continuum di importanza (da molto importante a poco importante) come principio guida nella propria vita"* (Schwartz, Bilsky, 2007).

Secondo Schwartz i valori sono spinte motivazionali che hanno una origine nella soddisfazione dei bisogni, individuale, sociale, istituzionale come il potere, il successo, la stimolazione, l'edonismo, l'autodirezione, l'universalismo, la benevolenza, la tradizione, il conformismo, la sicurezza.

Il modello proposto è universale perché i valori assumono un significato comune in tutte le culture e gruppi, ed è un sistema integrato perché correla i valori all'interno di un sistema relazionale anziché considerarli frammentati. Ciò consente di correlarli con altri fattori quali gli atteggiamenti ed i comportamenti (Schwartz, 1992; 2007; Schwartz, Boehnke, 2004; Schwartz, 2012; Sagiv, Schwartz, 2000). Il modello ha una struttura circolare dove i valori vengono disposti in un continuum di vicinanza quali possono essere il Potere ed il Successo e di lontananza come Universalismo e Potere.

L'insieme dei dieci valori è stato rappresentato all'interno di uno spazio bidimensionale, le cui dimensioni principali sono:

1. *l'Apertura al Cambiamento* (Autodirezione e Stimolazione) rispetto al *Conservativismo* (Tradizione, Conformismo e Sicurezza) - questa dimensione riflette un conflitto tra l'enfaticizzazione dell'indipendenza del proprio pensiero e delle proprie azioni e la preferenza per una remissiva autolimitazione, per l'osservanza delle pratiche dettate dalla tradizione e per la protezione della stabilità;
2. *l'Autoaffermazione* (Successo e Potere) rispetto all'*Autotrascendenza* (Benevolenza ed Universalismo) - questa dimensione riflette un conflitto tra l'accettazione degli altri e l'impegno per il loro benessere e la ricerca del successo personale e del predominio sui propri simili (Schwartz, 1992).

Il valore dell'Edonismo non è caratterizzato da una posizione definitiva poiché in alcuni studi è stato associato ai valori di Stimolazione e Autodirezione, in altri studi con i valori di Successo e Potere (Schwartz, 1992; 1994; Schwartz et al, 1994; Schwartz et al, 1995).¹

2. Metodologia

Lo scopo principale di questo studio è la misurazione dei valori dei docenti utilizzando lo strumento ideato e validato da Schwartz, il *Portrait Values Questionnaire* (PVQ) rivisitato in Italia da Vecchione et al (2005).

Il campione è stato costituito da 120 docenti di un Istituto Comprensivo di Bari Japigia e 80 docenti di un Circolo didattico che annovera docenti di scuola dell'infanzia e primaria di Mola di Bari e infanzia, primaria e secondaria di I grado di Bari. Poiché lo scopo della ricerca è di rilevare con metodo quantitativo i valori personali dei docenti, ho deciso di utilizzare un campione delle scuole aderenti alla ricerca in relazione alla continuità di rilevazione dei valori con la ricerca svolta nell'anno scolastico 2013-2014 con gli stessi docenti ma con metodo fenomenologico e quindi qualitativo.

3. Strumento

Ogni partecipante ha compilato il (PVQ-R) *Portrait Values Questionnaire rivisitato* (PVQ-R, Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, Owens, 2001) composto da 57 item ciascuno dei quali fornisce una breve descrizione (*portrait*) di una persona tipo e dei suoi obiettivi, aspirazioni o desideri, in modo da descrivere tutti i dieci tipi valoriali nelle diverse sfaccettature che caratterizzano ognuno dei dieci valori proposti da Schwartz. Ad esempio, l'affermazione "*E' importante per lui/lei essere ricco/a. Ambisce ad avere molti soldi e cose costose*" descrive una persona per la quale il *potere* rappresenta un valore importante. Per ogni item, i soggetti devono indicare il grado in cui considerano la persona descritta nell'affermazione come simile a loro, su una scala a sei passi, che va da "*molto simile a me*" a "*per nulla simile a me*".

1 Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda a Brunetti I. (2018), I valori personali e professionali degli insegnanti di scuola primaria: un'indagine qualitativa. Bari: Edizioni dal Sud.

4. Analisi dei dati

Per analizzare i dati è stato utilizzato il software SPSS che consente di rappresentare graficamente ed analizzare dati correlati tra le variabili. Per calcolare l'importanza che ciascun docente attribuisce a ciascun valore, a partire dall'analisi statistica abbiamo potuto verificare la frequenza, la media, la mediana, la moda e deviazione standard (Fig.1-2-3-4) considerando tutti gli item e poi aggregandoli in base ai valori di riferimento (conformità, sicurezza, potere, edonismo, stimolazione, successo, autodirettività, benevolenza, universalismo, tradizione). È possibile individuare da questa analisi che il valore della Sicurezza ha avuto un valore statistico più alto rispetto agli altri; la stimolazione è un valore con dati statistici più bassi. Ciò vuol dire che il valore a cui i docenti attribuiscono maggior significato è la sicurezza. Tutti gli altri valori, come è possibile vedere in figura hanno valori statistici molto vicini tra loro, come ad esempio la conformità, l'edonismo, il successo e l'autodirettività (Tab.1).

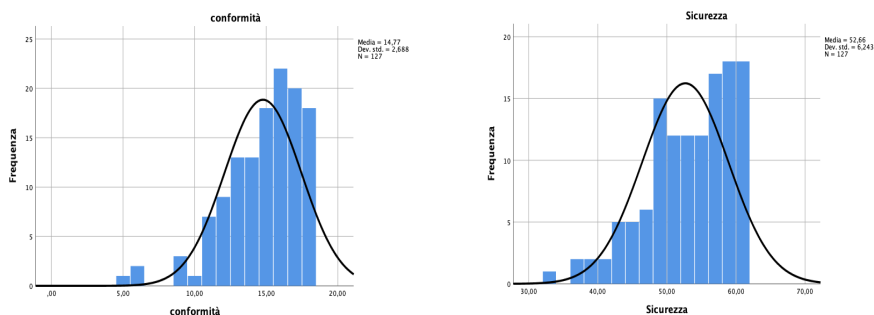


Fig. 1 Grafici delle frequenze dei valori Conformità e Sicurezza

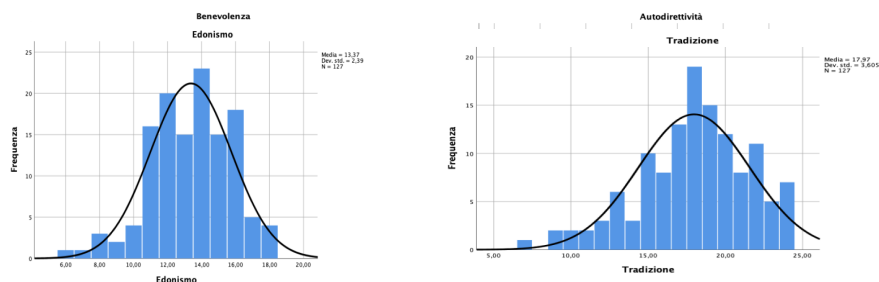


Fig.2 Grafici delle frequenze dei valori: Edonismo, Tradizione, Benevolenza, Autodirettività

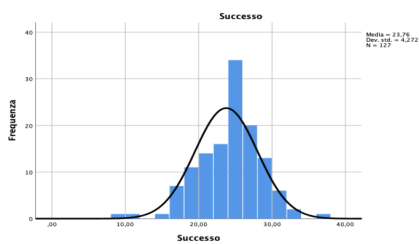
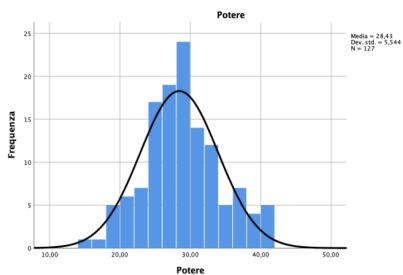


Fig.3 Grafici delle frequenze dei valori Potere e Successo

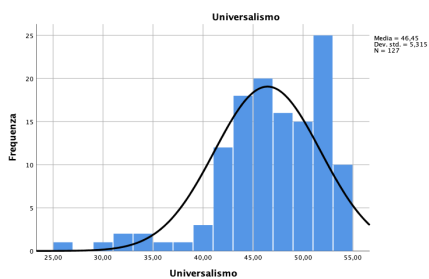
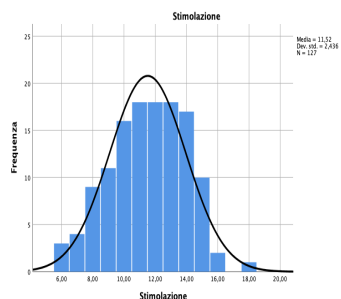


Fig.4 Grafici delle frequenze dei valori Stimolazione e Universalismo

Statistiche

	Conformità	Edonismo	Successo	Stimolazione	Autodirettività	Universalismo	Benevolenza	Tradizione	Sicurezza	Potere
N valido	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
N mancante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	14,7717	13,3701	23,7559	11,5197	24,9291	46,4488	21,1339	17,9685	52,6614	28,4252
Mediana	15,0000	14,0000	24,0000	12,0000	25,0000	47,0000	22,0000	18,0000	54,0000	28,0000
Modalità	16,00	14,00	24,00	11,00a	25,00	51,00	24,00	18,00	60,00	25,00a
Deviazione standard	2,68798	2,38980	4,27194	2,43601	3,61694	5,31501	3,37207	3,60541	5,24274	5,54422
Asimmetria	-1,140	-0,398	-0,420	-0,172	-1,294	-1,172	-1,690	-0,536	-0,805	0,175
Errore standard della asimmetria	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215	0,215
Curtosi	1,612	0,140	0,954	-0,441	3,389	2,010	2,764	0,158	0,132	-0,092
Errore standard della curtosi	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427	0,427
Percentili 25	13,0000	12,0000	21,0000	10,0000	23,0000	44,0000	20,0000	16,0000	49,0000	25,0000
50	15,0000	14,0000	24,0000	12,0000	25,0000	47,0000	22,0000	18,0000	54,0000	28,0000
75	17,0000	15,0000	26,0000	13,0000	27,0000	51,0000	24,0000	20,0000	58,0000	32,0000

Tab.1. Dati statistici di tutti i valori

Il coefficiente di correlazione di Pearson è stato utilizzato per esaminare il grado di corrispondenza tra l'ordine dei valori postulato dalla teoria e l'ordine misurato empiricamente. Tale coefficiente è stato utilizzato per analizzare una eventuale linearità tra esse. Da ciò è possibile riscontrare che i valori della Sicurezza e del Benevolenza hanno dei punteggi superiori a $p>0,7$ si ha una correlazione forte; tra Benevolenza e Universalismo, Stimolazione e Edonismo Successo e Sicurezza o Successo e Potere c'è una moderata correlazione. Invece tra Tradizione ed Edonismo c'è una correlazione bassa (Tab.2)

Correlazioni

		Conformità	Edonismo	Successo	Stimolazione	autodirettività	Universalismo	Benevolenza	Tradizione	sicurezza	potere
Conformità:	Correlazione di Pearson	1	,210*	,366**	,211*	,571**	,391**	,340**	,375**	,430**	,224*
	Sign. (a due code)		,018	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,011
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Edonismo	Correlazione di Pearson	,210*	1	,548**	,606**	,312**	,249**	,318**	,182*	,460**	,327**
	Sign. (a due code)	,018		,000	,000	,000	,005	,000	,041	,000	,000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Successo	Correlazione di Pearson	,366**	,548**	1	,427**	,512**	,415**	,536**	,493**	,634**	,648**
	Sign. (a due code)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Stimolazione	Correlazione di Pearson	,211*	,606**	,427**	1	,435**	,221*	,337**	,213é	,405**	,423**
	Sign. (a due code)	,017	,000	,000		,000	,013	,000	,016	,000	,000
	N	127	127	127	127	127	127	12	127	127	127
Auto direttività	Correlazione di Pearson	,571**	,312**	,512**	,435**	1	,519**	,536**	,428**	,534**	,409**
	Sign. (a due code)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Universalismo	Correlazione di Pearson	,391**	,249**	,451**	,221*	,519**	1	,681**	,371**	,542**	,188*
	Sign. (a due code)	,000	,005	,000	,013	,000		,000	,000	,000	,034
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Benevolenza	Correlazione di Pearson	,340**	,318**	,536**	,337**	,536**	,681**	1	,403**	,736**	,241**
	Sign. (a due code)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,006
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Tradizione	Correlazione di Pearson	,375**	,182*	,493**	,213*	,428**	,371**	,403**	1	,547**	,336**
	Sign. (a due code)	,000	,041	,000	,016	,000	,000	,000		,000	,000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

		Conformità	Edonismo	Successo	Stimolazione	autodirettività	Universalismo	Benevolenza	Tradizione	sicurezza	potere
Sicurezza	Correlazione di Pearson	,430**	,460**	,634**	,405**	,534**	,542**	,736**	,547**	1	,310**
	Sign. (a due code)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
Potere	Correlazione di Pearson	,224*	,327**	,648**	,423**	,409**	,188*	,241**	,336**	,310**	1
	Sign. (a due code)	,011	,000	,000	,000	,000	,034	,006	,000	,000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

* L'acorellazione è significativa a livello 0,05 (a due code).

** La corellazione è significativa a livello 0,01 (a due code).

Tab.2. Corellazione di Pearson

5. Discussione dei dati e conclusione

Dall'analisi sul campione dei docenti è emerso che alcuni valori tendono ad aggregarsi tra loro (Bardi and Schwartz, 2003) se sono più simili in una corellazione lineare. Abbiamo osservato che il valore della Sicurezza che è stato quello con indici descrittivi più elevati indica che i docenti, indipendentemente dalla fascia di età, che non è stato un dato analizzato, danno importanza primaria al valore della sicurezza, ovvero incolumità, armonia, stabilità della società, delle parentele e della propria persona (Barni, Russo, and Danioni, 2018). Al gradino leggermente più basso ma sempre in posizione elevato rispetto ad altri valori è l'Universalismo, ovvero comprensione, tolleranza e rispetto e protezione del benessere di tutte le persone e della natura. Il potere, come status sociale e prestigio, controllo delle risorse e dominanza sulle altre persone ha registrato un indice tra si posiziona a metà tra i valori più alti e quelli più bassi. Possiamo considerarlo boderline con il Successo come dimostrazione della propria competenza. La benevolenza, come mantenimento e miglioramento del benessere delle persone con cui si è a diretto contatto è un valore che si potrebbe definire centrale rispetto ai limiti. Il valore della Stimolazione ha avuto un indice descrittivo più basso in assoluto, questo vuol dire che le sfide stimolanti e le novità non vengono ben accettate dai docenti. Si può ipotizzare che fossero conservatoristi, ovvero non sono propensi all'innovazione. Gli altri valori si pongono su un piano simile, ovvero i docenti attribuiscono pari importanza ai valori come la Conformità a norme stabilite, l'Edonismo come piacere personale ed infine Autodirettività come azione e indipendenza del pensiero, creare, esplorare, tradizione.

Riferimenti bibliografici

- Alessandrini, G. (2013). Capacitazioni e formazione. Quali prospettive? *Formazione & Insegnamento European Journal of Research on Education and Teaching*, XI(1), 53-67.
- Alessandrini, G. (2014). *La pedagogia di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*. Milano: Franco Angeli.
- Atkinson, T., Claxton, G. (2000). *The intuitive practitioner*. Buckingham: Open University Press.
- Bardi, A., Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: strength and structure of relations. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* 29, 1207-1220. doi: 10.1177/ 0146167203254602

- Barni, D., Russo, C., Danioni, F. (2018). Teachers' values as predictors of classroom management styles: a relative weight analysis. *Front. Psychol.* 9:1970. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01970
- Barni, D., Vieno, A., Roccato, M., Russo, S. (2016). Basic personal values, the country's crime rate and the fear of crime. *Soc. Indic. Res.* 129, 1057–1074. doi: 10.1007/s11205-015-1161-9
- Brunetti I. (2018). *I valori personali e professionali degli insegnanti di scuola primaria: un'indagine qualitativa*. Bari: Edizioni dal Sud.
- Capanna, C., Vecchione, M., and Schwartz, S. H. (2005). *La misura dei valori. Un contributo alla validazione del portrait values questionnaire su un campione italiano* [The measurement of values. A contribution to the validation of the portrait values questionnaire on an Italian sample]. *Bollettino di Psicologia Applicata* 246, 29–41.
- Costa, M. (2018). Il talento capacitante in industry 4.0. *Formazione & Insegnamento European Journal of Research on Education and Teaching*, XVI(2), 59-71.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum.
- Ellerani, P.G. (2013). Scenari educative e formative internazionali in mutamento: contesti cooperativi e capability approach. *Formazione & Insegnamento*, XI, 4, 17-31.
- Feather, N.T. (1975). *Values in Education and Society*. New York: Free Press.
- Feather, N.T. (1995). Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on the Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 6, 1135-1151.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Har Chong, W., Huan, V. S., Wong, I. Y. F., et al. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemp. Educ. Psychol.*, 34, 67–76. doi: 10.1016/j.cedpsych.2008.08.001
- Koivula, N. (2008). *Basic Human Values in the Workplace*. Helsinki: University of Helsinki.
- Margiotta U. (2018). *La formazione dei talenti. Tutti i bambini sono un dono, il talento non è un dono*. Milano: Franco Angeli.
- Melchiori, R. (2017). Talento, competenza, capacitazione: caratterizzazioni comuni per uno schema concettuale operativo. *Formazione & Insegnamento European Journal of Research on Education and Teaching*, XV(2), 65-85
- Nussbaum, M.C. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del PIL*. Bologna: Il Mulino.
- Perla L., Berta M. (2019). *Professione insegnante. Idee e modelli di formazione*. Milano: Franco Angeli
- Rokeach, M. (1979). *Understanding human values: Individual and societal*. London: Collier MacMillan.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structural values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, ed. M. P. Zanna (Orlando, FL: Academic Press), 1–65. doi: 10.1016/s0065-2601(08)60 281-6
- Schwartz, S. H. (2007). Basic Human Values: Theory, methods and application, *Risorsa Uomo. Rivista di psicologia del lavoro e dell'organizzazione*, 2.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings Psychol. Cult.* 2, 11. doi: 10.9707/2307-0919.673 1116
- Schwartz, S. H. (2015). Basic individual values: sources and consequences. In D. Sander, T. Brosch (eds.), *Handbook of Value*, 63–84. doi: 10.1093/acprof:oso/9780198716600.003.0004
- Schwartz, S. H. & Boehnke, K. (2004). Evaluating The structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal Of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *J. Cross Cult. Psychol.* 32, 519–542. doi: 10.1177/00220221010320 05001
- Sen, A. (2000). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.