



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata**

**Corso di laurea in Scienze psicologiche sociali e  
del lavoro.**

**Elaborato finale**

**CARRER ADAPTABILITY NEI GIOVANI:  
una possibile risposta alla variabilità e incertezza dell'attuale  
mercato del lavoro.**

**CAREER ADAPTABILITY IN YOUNG PEOPLE: a possible response to the  
variability and uncertainty of the current labour market.**

*Relatore*  
**Prof.ssa Laura Nota**

*Laureanda: Francesca Peretti*  
*Matricola: 1221143*

Anno Accademico 2021-2022

## **INDICE**

INTRODUZIONE.....	3
CAPITOLO 1: Contesto socio-economico e importanza della career adaptability .....	4
CAPITOLO 2: Career adaptability e possibili predittori.....	7
CAPITOLO 3: Career adaptability e costruzione di carriera.....	11
CAPITOLO 4: Career adaptability e Soddisfazione di vita.....	18
CAPITOLO 5: Interventi per incrementare l'adaptability.....	23
CONCLUSIONE .....	27
BIBLIOGRAFIA .....	29

## INTRODUZIONE

In questo elaborato è presente un inquadramento del contesto socio-culturale attuale, con particolare riferimento ai recenti cambiamenti che hanno interessato il mondo del lavoro e le loro principali ripercussioni sui giovani (Cabras e Mondo, 2018) (Pennoni e Bal-Domańska, 2021). Viene data, inoltre, attenzione alle conseguenze non solo lavorative, ma anche sociali ed educative che la recente crisi da pandemia COVID-19 ha avuto sui giovani (Blustein et al., 2020) (International Labour Organization, 2020, 2021, 2022).

Viene poi analizzato il costrutto della “career adaptability” che nel contesto delineato, si rivela utile a rispondere ai recenti cambiamenti e a favorire nei giovani la capacità di affrontare le sfide che interessano la delicata transizione dalla scuola al mondo lavorativo.

Successivamente si approfondisce tale costrutto, analizzando con quali variabili è in relazione e quali potrebbero essere in grado di predirlo. Vengono quindi analizzate, facendo riferimento alla letteratura, le relazioni tra la career adaptability e variabili quali la speranza (Riviera et al., 2021) (Korkmaz, 2021), la resilienza (Riviera et al., 2021) (Santilli et al., 2020), l’orientamento al futuro (Cabras e Mondo, 2018) (Ginevra et al., 2018), la prospettiva del tempo futuro (Jia et al., 2022) (Boo et al., 2021) (Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021), la felicità e il supporto sociale (Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021), l’autoefficacia e l’autostima (Marcionetti et al., 2021).

In seguito si analizzano gli effetti che la career adaptability e le variabili correlate hanno su aspetti di carriera tra i quali la costruzione di carriera (Jia et al., 2022), l’ampiezza di interessi professionali (Ginevra et al., 2018), i feedback sugli obiettivi di carriera (Korkmaz, 2022), le difficoltà decisionali (Jia et al., 2022) e l’ansia da carriera (Boo et al., 2021) (Jia et al., 2022). Da questa analisi emerge che gli interventi riguardanti la career adaptability possono essere utili a migliorare la capacità dei giovani di affrontare le sfide e le transizioni di carriera, favorendo la loro capacità di sviluppare obiettivi di carriera e agire in linea con essi.

Vengono, inoltre, esaminati gli effetti che la career adaptability e le variabili correlate hanno, più in generale, sulla soddisfazione di vita, mettendo in evidenza che interventi volti a favorire nei giovani l’incremento della career adaptability o dei costrutti ad essa correlati potrebbero contribuire a migliorare la loro valutazione della propria qualità di vita. (Riviera et al., 2021) (Santilli et al., 2020) (Cabras e Mondo, 2018)

Infine, si prendono in considerazione alcuni esempi presenti in letteratura di interventi di potenziamento della career adaptability e di costruzione di carriera. (Santilli et al., 2019) (Santilli et al., 2021) (Santisi et al., 2021).

## **CAPITOLO 1: Contesto socio-economico e importanza della career adaptability.**

I cambiamenti dell'ultimo secolo quali la globalizzazione, il progresso economico, il cambiamento demografico, l'internazionalizzazione e le crisi economiche hanno causato drastici cambiamenti nel mondo del lavoro, rendendo le carriere sempre più imprevedibili. L'attuale mondo del lavoro, meno chiaramente definito, presenta numerose e significative sfide ai giovani che si trovano a prendere decisioni di carriera e affrontare transizioni di carriera. Sono aumentati i tassi di disoccupazione e in particolar modo quelli di disoccupazione giovanile. I cambiamenti che hanno interessato il mondo del lavoro obbligano, inoltre, i giovani a cambiare lavoro più spesso che in passato e ad essere meno attenti sul lavoro che sono disposti ad accettare (Cabras e Mondo, 2018). Trovare lavoro diventa un processo sempre più complesso, a maggior ragione per chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro.

Nel 2019 in Italia il 22,2% degli individui tra i 15 e i 29 anni erano NEET, ovvero individui che non lavoravano e non frequentavano corsi di istruzione o di formazione (Pennoni e Bal-Domańska, 2021). Altro problema pressante in Italia, come in altri paesi, è la disoccupazione giovanile, che riguarda gli individui tra i 15 e i 24 anni che sono disponibili al lavoro e sono attivamente in ricerca di esso, ma non hanno lavoro. In Italia, stando ai dati ISTAT, il tasso di disoccupazione giovanile era nel 2019 del 29,2 % e nel 2021 del 29,7%.

Tutto ciò è stato esacerbato dagli effetti che la pandemia da COVID-19 ha avuto sull'economia e sul sociale. La crisi economica portata dal COVID-19 ha causato molte perdite di posti di lavoro e ha incrementato la precarietà lavorativa, portando a ripercussioni negative sui giovani di tutto il mondo (Blustein et al., 2020).

I giovani, infatti, sono una delle categorie più sensibili alle fluttuazioni del mercato del lavoro dato che l'età costituisce un fattore di disuguaglianza nel mercato del lavoro. Nel 2020 erano 267 milioni in tutto il mondo i giovani tra 15 e i 24 anni (22% di tale fascia di età) che non avevano un lavoro, un'istruzione o una formazione (International Labour Organization, 2020). Inoltre, il fatto di avere un lavoro retribuito non è garanzia di avere un lavoro dignitoso. Negli anni della pandemia, infatti, il mondo del lavoro ha subito vari cambiamenti che rischiano di compromettere la qualità delle condizioni lavorative, tra cui il ricorso al lavoro autonomo informale, l'aumento del lavoro a distanza e l'incremento dei contratti a termine e di contratti si stage esigualmente pagati per i giovani (International Labour Organization, 2022).

Secondo quanto emerge dai risultati del Global Survey on Youth and COVID-19 (International Labour Organization, 2020), in tutto il mondo, il 17% delle persone di età compresa tra i 18 e i 29

anni, a causa della pandemia, ha smesso di lavorare e i giovani adulti con un lavoro sono andati incontro ad una riduzione dell'orario lavorativo e del reddito.

La crisi da COVID-19 “ha colpito molti giovani in momento critico della loro vita, interrompendo il passaggio dalla scuola o dall'università al lavoro” (International Labour Organization, 2021). La pandemia ha infatti interrotto, soprattutto nei paesi che non hanno avuto la possibilità di passare alla didattica a distanza, le opportunità educative (International Labour Organization, 2021) e ha esacerbato le disuguaglianze sociali già presenti. I ragazzi, a causa dell'isolamento, hanno avuto pochi stimoli sociali e formativi ed è aumentato il divario di opportunità tra giovani provenienti da famiglie con diversi livelli culturali. E' esemplificativo di ciò il fatto che la quota di NEET sia aumentata dal 2019 al 2020 in molti paesi (International Labour Organization, 2021).

Secondo il Global Survey on Youth and COVID-19 dell'International Labour Organization (2020) il 13% dei giovani, vale a dire circa uno su otto, ha visto interrompersi completamente la propria istruzione dall'inizio della pandemia, con rilevanti differenze tra i vari paesi e una maggiore percentuale nei paesi a basso reddito. Inoltre, nonostante le varie nazioni abbiano cercato di garantire una certa continuità di istruzione, circa il 65% dei giovani intervistati dall'International Labour Organization ha dichiarato di aver imparato meno dall'inizio della pandemia. Il 51% ha dichiarato di ritenere che la propria formazione possa essere ritardata e il 9% di temere che possa fallire.

I giovani, al giorno d'oggi, si trovano ad affrontare la già di per sé complicata transizione al mondo del lavoro in un contesto sempre più instabile e incerto. Cresce in questo modo l'ansia per il futuro e diminuisce la speranza di trovare un'occupazione soddisfacente. Cresce, quindi, anche l'ansia di carriera. Secondo i risultati del Global Survey on Youth and COVID-19 (International Labour Organization) il 38% dei giovani tra i 18 e i 29 anni, in tutto il mondo, è incerto nei confronti delle proprie prospettive di carriera futura il 16% prova paura nei confronti di esse. Ciò probabilmente è in relazione con il fatto che essi valutino negativamente la propria capacità di completare l'istruzione e la formazione. I giovani intervistati hanno, inoltre, riferito alti livelli di possibile ansia o depressione e ciò potrebbe essere in relazione con la chiusura delle scuole e dei luoghi di formazione che hanno privato i giovani di contatti sociali.

In questo contesto, le risorse di adaptability si rivelano un ottimo strumento per far fronte all'incertezza e alle sfide che i ragazzi si troveranno da affrontare nella transizione al mondo del lavoro.

In letteratura, infatti, sono presenti vari riscontri degli effetti che la career adaptability ha sulla costruzione di carriera e, più in generale, sulla soddisfazione di vita.

Sono presenti, infatti, in letteratura studi (Jia et al., 2022) (Ginevra et al., 2018) che mettono in evidenza il fatto la career adaptability influisca sulle risposte adattive nell'ambito della costruzione di carriera e sull'ampiezza degli interessi di carriera. Altri studi (Boo et al., 2021) (Jia et al., 2022), inoltre, evidenziano la correlazione negativa tra career adaptability e ansia da carriera. Sono presenti, inoltre, vari studi (Cabras et al, 2018) (Santilli et al., 2020) (Rivera et al., 2021) dai quali emerge che la career adaptability sia correlata, attraverso altre variabili, alla soddisfazione di vita.

Si è deciso quindi di approfondire, analizzando la letteratura, quali sono le variabili in grado di influenzare l'adaptability e gli effetti che essa ha sulla soddisfazione di vita e sulla costruzione di carriera, proponendo, infine, alcuni esempi presenti in letteratura di possibili interventi utili ad alimentare tali aspetti.

## **CAPITOLO 2: Career adaptability e possibili predittori.**

I primi a definire la career adaptability sono stati Super e Knasel che nel 1981 l'hanno definita come la "disponibilità ad affrontare il cambiamento del lavoro e delle condizioni di lavoro" (Rivera et al., 2021).

Successivamente, Savickas, ha proposto una differente definizione di career adaptability, allo scopo di "integrare i quattro segmenti della teoria del life-span e del life-space di Super, ovvero la prospettiva individuale, la prospettiva dello sviluppo, dell'identità e del contesto" (Johnston, 2018). Nel 2005, egli, nella Career Construction Theory (CCT), ha definito la career adaptability come un costrutto psicosociale che denota la propensione e le risorse di un individuo per far fronte ai compiti di sviluppo professionale e alle transizioni occupazionali (Johnston, 2018). Tale costrutto include sia la capacità di orientarsi nel contesto presente che la propensione verso il futuro e la capacità di valutare le varie opzioni di carriera.

La Career Construction Theory (CCT) è una teoria sullo sviluppo della carriera che nell'ambito dello studio del costrutto della career adaptability "è stata oggetto di ricerca con crescente interesse e che ha enfatizzato le risorse individuali per superare le incertezze" (Korkmaz, 2022).

Essa spiega il comportamento degli individui nei periodi di transizione, individuando quattro passaggi:

- la prontezza adattiva, ovvero un tratto di personalità che consiste nella flessibilità e disponibilità ai cambiamenti legati alle transizioni lavorative (Johnston, 2018);
- le risorse di adaptability che sono utili nella risoluzione dei problemi legati ai compiti e alle transizioni di carriera e includono preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia;
- le risposte di adattamento, ovvero i comportamenti che aiutano le persone a far fronte a condizioni di cambiamento (Johnston, 2018);
- i risultati di adattamento, ossia gli esiti positivi di esso.

La risorsa della preoccupazione consiste nell'essere consapevoli e orientati positivamente al futuro e nel sviluppare progetti per le transizioni imminenti mantenendo un atteggiamento positivo (Santilli et al., 2020). Questa risorsa promuove comportamenti di coping quali la consapevolezza e la preparazione, che aiutano la persona a immaginarsi nel proprio futuro come lavoratore (Marcionetti et al., 2021).

Il controllo riguarda, invece, il percepirsi capaci di prendere decisioni di carriera che siano mature e adeguate (Ginevra et al., 2018). Tale risorsa incoraggia l'individuo a prendersi la responsabilità delle

proprie decisioni future e a riconosce le proprie capacità nel processo decisionale (Marcionetti et al., 2021).

La curiosità, poi, implica l'esplorazione dell'ambiente, del sé e del proprio passato, presente e futuro desiderato (Ginevra et al., 2018). Essa incoraggia l'esplorazione di tali ambiti facilitando un buon adattamento del sé al mondo del lavoro (Marcionetti et al., 2021).

La fiducia, infine, riguarda la fiducia nelle proprie capacità di risolvere i problemi e affrontare efficacemente gli ostacoli e le sfide legati alla carriera (Santilli et al., 2020). Tale risorsa, in studi svolti da Rossier e Savickas, è stata collegata all'autostima e all'autoefficacia (Marcionetti et al., 2021).

Secondo il modello della CCT, la prontezza adattiva, determinata da caratteristiche personali, attiva le risorse di adaptability. Tali risorse rappresentano capacità psicologiche che dirigono le risposte di adattamento, ovvero i comportamenti professionali che si traducono in risultati di carriera. Quindi, secondo Savickas, gli individui sono in diversa misura preparati al cambiamento, si differenziano per le loro risorse nella gestione del cambiamento, cambiano in diversa misura rispetto a quanto necessario e, conseguentemente, si integrano in diversa misura nei ruoli della vita nel corso del tempo" (Johnston, 2018).

La distinzione tra prontezza adattiva, risorse, risposte e significati, nella ricerca sulla career adaptability, non è visibilmente evocata e, in particolare, le risorse e risposte sono raramente distinte in letteratura, creando possibile confusione. Tuttavia, il modello della CCT costituisce un utile strumento per categorizzare la letteratura esistente (Johnston, 2018).

Vari studi hanno analizzato, soprattutto, i correlati delle risorse di career adaptability.

In due studi di Jia e collaboratori è emerso che il costrutto della future time perspective (FTP) sia correlato positivamente con le risorse della career adaptability, rappresentandone quindi un possibile predittore (Jia et al., 2022) (Jia et al., 2022). In questi studi la FTP viene considerata nelle sue due componenti: valenza e strumentalità. La valenza consiste nella disposizione ad attribuire valore agli obiettivi futuri che, se elevato, stimola gli individui a rinunciare alla ricompensa presente in favore di maggiori benefici in futuro. La connessione, invece, riguarda le connessioni percepite tra le attività presenti e gli obiettivi futuri e la capacità di elaborare una struttura mezzo-fine, oltre che per il futuro immediato, anche per quello lontano. La FTP è risultata, inoltre, avere anche un ruolo di mediazione della relazione di correlazione negativa tra le risorse di controllo, fiducia e preoccupazione della career adaptability e l'ansia da carriera (Boo et al., 2021).



Da altri studi emerge, inoltre, che anche la speranza e la resilienza siano correlate positivamente alle risorse di career adaptability e ne medino l'effetto sulla soddisfazione (Rivera et al., 2021) (Santilli et al., 2020). La speranza è risultata, inoltre, essere un possibile predittore delle risorse della career adaptability che medierebbero il suo effetto sui feedback sugli obiettivi di carriera, i quali hanno a che fare con il fatto che l'individuo agisca o meno in linea con tali obiettivi (Korkmaz, 2022). I risultati dello studio di Korkmaz suggeriscono, infatti, che la speranza favorisca lo sviluppo delle capacità di adaptability, incrementando la possibilità che l'individuo sviluppi una serie di obiettivi di carriera e agisca in linea con essi.

Secondo lo studio di Cabras e collaboratori, l'effetto della career adaptability sulla soddisfazione è mediato anche dall'orientamento futuro, considerato nelle sue due componenti:

- le convinzioni riguardo alle connessioni tra eventi passati, presenti e futuri;
- un ottimismo verso futuro (Cabras et al., 2018).

Dallo studio di Ginevra e collaboratori è emerso, inoltre, che l'orientamento futuro medi anche la relazione tra le risorse di career adaptability e l'ampiezza di interessi professionali (Ginevra et al., 2018).

Anche l'autostima è risultata, in uno studio, avere una correlazione positiva, anche se debole, con la career adaptability ed è emerso che la risorsa della preoccupazione influenzi lo sviluppo delle altre risorse (controllo, curiosità e fiducia) (Marcionetti et al., 2021).

Per quanto riguarda, nello specifico, possibili predittori del costrutto, in studio di Öztemel e Yıldız-Akyol, con lo scopo di comprendere i fattori in grado di influenzare la career adaptability, si ipotizza che possibili predittori di tale costrutto possano essere la felicità, il supporto sociale e l'orientamento futuro (Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021).

In primo luogo, la felicità è definita come "l'esperienza frequente degli individui di sentimenti positivi (piacere, gioia, ecc.) e l'esperienza rara di sentimenti negativi (tristezza, dolore, ecc.) e, allo stesso tempo l'essere soddisfatti della propria vita" (Diner, 1948, citato in Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021). La correlazione positiva tra la felicità e career adaptability è evidente in letteratura, in cui sono presenti sia studi che confermano il fatto che la felicità preveda in modo positivo e significativo la career adaptability, sia studi in cui viene messa in evidenza l'influenza che alti livelli di adattabilità hanno sul livello di felicità degli individui (Patton et al., 2002, Creed et al., 2005, Hirschi, 2009, Skorikov, 2007, citati in Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021).

In secondo luogo, è possibile definire il supporto sociale come “un aiuto emotivo, fisico, strumentale e sociale fornito dalle persone intorno all’individuo (genitori, amici e altre persone significative) che aiuta le persone a riconoscere di essere amate, apprezzate e curate, e allo stesso tempo, aiuta a preservare la loro salute psicologia riducendo le conseguenze negative di una crisi o di un cambiamento nella propria vita, rendendo più facile l’adattamento a questi eventi critici” (Sarason et al., 1983, citato in Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021). Tale risorsa fornisce alle persone una protezione dalle circostanze stressanti legate ai periodi di transizione o di difficoltà che si possono presentare. In letteratura sono, infatti, presenti riscontri del fatto che essa rafforzi le capacità di adattamento nel superare i problemi legati alla carriera, facilitando, in questo modo, lo sviluppo della career adaptability (Kenny e Bledsoe, 2005, Ebenehi et al., 2016, citati in Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021).

In terzo luogo, l’orientamento al tempo futuro, riguarda il prendere in considerazione i propri obiettivi futuri e l’averemo emozioni, pensieri e comportamenti in linea con le proprie aspettative future (Van Calster et al., 1987, Strathman et al., 1987, citati in Öztemel e Yıldız-Akyol, 2021). Anche per questo costrutto sono presenti in letteratura riscontri, sopra riportati, della sua associazione positiva con il costrutto della career adaptability (Ginevra et al., 2018) (Cabras et al., 2018). Nello studio, tale costrutto viene misurato con la Attitudes Toward the Future Scale (Güler, 2004) che misura l’atteggiamento positivo verso il futuro, l’atteggiamento pianificato verso il futuro e l’atteggiamento ansioso verso il futuro.

Dai risultati dello studio di Öztemel e Yıldız-Akyol la career adaptability risulta significativamente e positivamente prevista dalla felicità, dal supporto sociale, dall’atteggiamento pianificato verso il futuro e dall’atteggiamento positivo verso di esso. La felicità, inoltre, risulta essersene il più forte predittore. Una motivazione di ciò potrebbe essere, secondo Öztemel e Yıldız-Akyol, il fatto che le persone più felici e ottimiste, tendenzialmente, si impegnino di più nei propri piani di carriera e si rafforzino, in questo modo, la loro career adaptability. Ciò suggerisce che interventi sulla felicità possano portare benefici nella carriera degli individui, favorendo lo sviluppo della career adaptability nelle persone e aiutandole a far fronte alle sfide legate alla carriera.

Dai risultati dello studio emerge, inoltre, che anche gli atteggiamenti pianificati e positivi verso il futuro e il supporto sociale percepito possano favorire un maggiore impegno nel processo decisionale e di pianificazione relativo alla carriera, rendendo l’individuo più adattivo ad essa. Di conseguenza, interventi volti a favorire l’incremento del livello di felicità, della percezione di supporto sociale e di un orientamento positivo e pianificato verso il futuro, possono essere un buon mezzo per favorire lo sviluppo delle risorse di career adaptability nei giovani, accompagnandoli nella delicata transizione dalla scuola al mondo lavorativo.

### **CAPITOLO 3: Career adaptability e costruzione di carriera**

Come è stato già precedentemente accennato, sono presenti in letteratura vari riscontri del fatto che la career adaptability influenzi molti aspetti della carriera quali la costruzione di carriera (Jia et al., 2022), l'ansia di carriera (Boo et al., 2021) (Jia et al., 2022), le difficoltà decisionali (Jia et al., 2022), l'ampiezza di interessi professionali (Ginevra et al., 2018) e i feedback sugli obiettivi di carriera (Korkmaz et al., 2022).

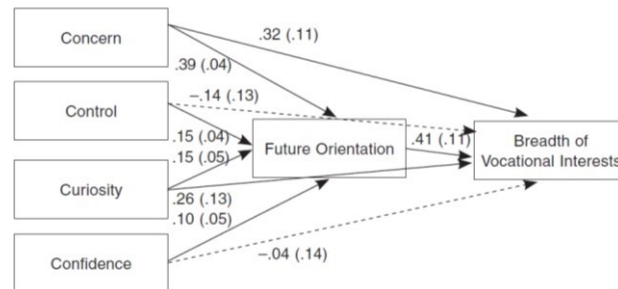
Per esempio, lo studio di Ginevra e collaboratori (2018) mette in relazione le risorse di career adaptability e l'orientamento futuro con l'ampiezza di interessi professionali che, come mettono in evidenza gli autori, può risultare utile per dare il meglio di sé in diversi contesti professionali e per pianificare molti obiettivi di carriera (Ginevra et al., 2018). Nello studio viene ipotizzato che le quattro risorse di career adaptability (preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia) siano positivamente correlate con l'ampiezza di interessi professionali e che l'orientamento futuro medi la relazione tra queste due variabili.

Gli autori fanno riferimento all'orientamento futuro in quanto, come definito da Stoddard et al., "visione soggettiva di un individuo sul futuro che include idee, pensieri e sentimenti su di esso" (Stoddard et al., 2011, in Ginevra et al., 2018). Tale costrutto risulta rilevante in particolar modo nei periodi di transizione, facilitando un atteggiamento positivo verso il futuro e lo sviluppo di scelte di carriera. Infatti, gli individui con un migliore orientamento futuro e più facile che percepiscano il futuro come aperto e pieno di possibilità e, conseguentemente, immagino possibili scenari futuri e sviluppino e realizzino più piani e obiettivi, essendo più motivati a raggiungerli (Ginevra et al., 2018).

Gli interessi professionali sono, invece, stati definiti facendo riferimento alla definizione data da Su et al., secondo cui essi riguardano le "preferenze di un individuo per alcune attività lavorative o gli esiti associati alle attività preferite" (Su et al., 2009, in Ginevra et al., 2018). Jhon Holland (1997) ha proposto come modello per concettualizzare gli interessi professionali una struttura esagonale, individuando sei tipi di interessi professionali (realistico, investigativo, artistico, sociale, intraprendente e convenzionale) e suggerendo che le persone fossero attratte da ambienti di lavoro maggiormente conformi ai loro interessi.

Soprattutto nel contesto attuale in cui recenti cambiamenti hanno incrementato la probabilità di cambiare professione anche più volte nel corso della vita e hanno aumentato i contesti professionali multidisciplinari, risulta particolarmente rilevante avere un'ampia gamma di interessi professionali,

che offre la possibilità di adattarsi e dare il meglio di sé in una più ampia gamma di contesti professionali e favorisce una prolifica pianificazione degli obiettivi di carriera.



**Figura 1:** Stime di massima verosimiglianza ed errori standard per i percorsi del modello saturo. Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., Camussi, E. (2018). *Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation*.

Dai risultati dello studio emerge che tutte le risorse della career adaptability sono positivamente e significativamente correlate con l'orientamento futuro, che costituisce un mediatore significativo della relazione tra le quattro risorse di career adaptability e l'ampiezza di interessi professionali. Quest'ultimo, infatti, media completamente l'effetto delle risorse del controllo e della fiducia sull'ampiezza di interessi professionali e parzialmente l'effetto di curiosità e preoccupazione, che sono significativamente correlate all'ampiezza di interessi professionali anche in modo diretto, poiché esse sono già di per sé significativamente associate a molteplici piani di carriera e ad un'ampia gamma di interessi professionali.

Se ne deduce che migliori risorse di career adaptability, legate ad una maggiore capacità di far fronte ai compiti di sviluppo e alle transizioni di carriera, potrebbero favorire un migliore orientamento futuro, ovvero sentimenti positivi nei confronti di esso e un atteggiamento di pianificazione. Esso, a sua volta potrebbe promuovere comportamenti esplorativi, i quali favoriscono lo sviluppo di un'ampia gamma di interessi professionali.

Un altro studio, invece, portato avanti da Boo e collaboratori (2021), mette in relazione la career adaptability con l'ansia da carriera, ipotizzando che tra le due vi sia una correlazione negativa e che la FTP (future time perspective) medi tale relazione. Nel farlo, viene presa in considerazione come popolazione di riferimento gli studenti universitari americani e cinesi (Boo et al., 2021).

In tale studio ci si riferisce alla FTP come la "percezione e aspettativa di un individuo di quanto tempo rimane nella propria vita, in particolare la misura in cui una persona percepisce il futuro come aperto o limitato" (Carstensen et al., 1999, in Boo et al., 2021). Tale costrutto, secondo quanto emerge da un'analisi della letteratura condotta degli autori, influenza la motivazione dell'individuo e il suo

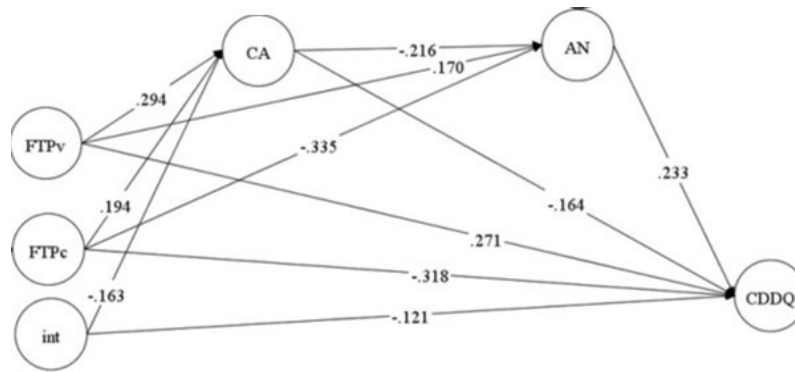
orientamento e comportamento nei confronti dei propri obiettivi, influenzando sulle componenti cognitive della pianificazione tra cui, appunto, anche l'ansia di carriera.

Dai risultati dello studio emerge che la career adaptability è, per quanto riguarda le risorse di preoccupazione e curiosità, negativamente correlata all'ansia da carriera. Ciò implica che gli studenti con alti livelli di preoccupazione e curiosità sono meno ansiosi nei confronti della propria carriera perché possiedono maggiori risorse psicologiche che possono essere loro utili nell'affrontare le sfide di carriera e nel preoccuparsi meno delle proprie capacità e dell'ambiente di lavoro.

Emerge, inoltre, che le risorse di controllo, preoccupazione e fiducia sono positivamente correlate alla FTP, la quale correla negativamente con l'ansia da carriera, mediando parzialmente la relazione tra career adaptability e ansia da carriera. Da ciò si evince che è probabile che studenti con alti livelli di preoccupazione, controllo e fiducia abbiano una buona FTP, ovvero abbiano percezioni positive riguardo al tempo a disposizione e alle loro future opportunità di carriera e siano, quindi, meno ansiosi nei confronti di essa.

Anche in uno studio di Jia e collaboratori (2022) viene analizzata la relazione tra career adaptability, FTP e ansia da carriera e viene, in aggiunta, presa in considerazione anche la difficoltà decisionale. In tale studio viene ipotizzato che l'FTP, nelle sue dimensioni della valenza e della connessione, sia negativamente correlata con l'ansia e la difficoltà decisionale e che l'ansia e la career adaptability medino la relazione tra l'FTP e la difficoltà decisionale. Si ipotizza, inoltre, che, per quanto riguarda nello specifico l'FTP, la dimensione della connessione moderi le relazioni tra la valenza e la career adaptability, l'ansia da carriera e le difficoltà decisionali (Jia et al., 2022).

Gli autori nel definire la FTP fanno riferimento alla definizione data al costrutto da De Volder e Lens, secondo cui essa consiste nelle "convinzioni cognitive e aspettative verso il futuro che forniscono una fonte di motivazione stabilendo il futuro come cornice temporale per la definizione degli obiettivi di un individuo" (De Volder e Lens, 1982, in Jia et al., 2022). Tale costrutto è stato misurato con la Future Time Perspective Scale (Husman e Shell, 2008), utilizzando le sottoscale della valenza e della connessione che riguardano rispettivamente la disposizione ad attribuire valore agli obiettivi futuri e le connessioni percepite tra le attività presenti ed essi.



**Figura 2:** Modello di mediazione moderata.

*Jia, Y., Hou, z., Zhang, H., Xiao, Y. (2022). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations.*

Dai risultati dello studio emerge che la valenza è correlata positivamente con la difficoltà nel prendere decisioni, mentre la connessione è correlata negativamente sia con l'ansia da carriera che con la difficoltà decisionale. Emerge, inoltre, che sia la career adaptability che l'ansia da carriera mediano in maniera significativa la relazione tra le due componenti di FTP e la difficoltà nel prendere decisioni (Jia et al., 2022).

Da ciò si evince che avere un alto livello della dimensione della valenza, ovvero vedere il futuro come importante, sia, nei giovani che affrontano la transizione scuola-lavoro e i compiti di sviluppo, fonte di preoccupazioni e incertezze, aumentando l'ansia da carriera e la possibilità di avere delle difficoltà nel processo decisionale. Avere, invece, un alto livello nella dimensione della connessione, ovvero percepire un collegamento tra le attività presenti e gli obiettivi futuri, favorisce una maggiore sicurezza nei confronti del futuro, diminuendo l'ansia da carriera e facilitando il processo decisionale. Inoltre, sia la valenza che la connessione influiscono sullo sviluppo delle risorse della career adaptability, che hanno un effetto sia sull'ansia da carriera che sulle difficoltà decisionali.

Per quanto riguarda poi nello specifico le componenti della FTP, emerge che la connessione modera l'associazione della valenza con la career adaptability e la difficoltà decisionale, ma non con l'ansia. Infatti, ad un livello inferiore di connessione la relazione tra valenza e career adaptability è più forte, mentre ad un livello maggiore di connessione la relazione della valenza con la difficoltà decisionale è più debole (Jia et al., 2022). Ciò significa che, in presenza di un'alta valenza, la tendenza a percepire connessioni tra le attività presenti e gli obiettivi futuri diminuisce la possibilità di provare ansia dei confronti del futuro e di trovarsi in difficoltà nel processo decisionale, diminuendo l'influenza della valenza sulle difficoltà decisionali.

La relazione tra FTP e career adaptability viene analizzata anche in un altro studio di Jia e collaboratori (2022), in cui si ipotizza che vi sia una relazione positiva tra la FTP e la costruzione di

carriera e che la career adaptability medi tale relazione. Si ipotizza, inoltre, che la speranza moderi la relazione tra le suddette variabili, rendendone più forte il legame (Jia et al., 2022).

I risultati dello studio dimostrano che la career adaptability media parzialmente la relazione tra valenza e costruzione di carriera e completamente la relazione tra connessione e costruzione di carriera. Per quanto riguarda poi il ruolo di moderatore della speranza, risulta che essa attenui l'effetto che la career adaptability ha sulla costruzione di carriera. Ad un basso livello di speranza il ruolo di mediazione della career adaptability è, infatti, più saliente.

Da ciò si evince che sia la valenza che la connessione influiscono sullo sviluppo delle risorse di career adaptability le quali favoriscono la messa in atto di comportamenti adattivi nell'ambito della costruzione di carriera e ne rendono più probabili gli esiti positivi. Tra le due, la valenza, oltre a influire indirettamente, attraverso la career adaptability, sulla costruzione di carriera, influisce anche direttamente su di essa, poiché la predisposizione a vedere il futuro come importante incoraggia maggiormente l'individuo a impegnarsi nella pianificazione dei propri obiettivi di carriera e nel proprio raggiungimento. Ciò è ancor più vero ad un livello basso di speranza.

Nello studio di Korkmaz (2022) viene, invece, analizzata la relazione tra la speranza, la career adaptability e i feedback di carriera e si ipotizza che la speranza e la capacità di career adaptability possano avvicinare gli studenti ai loro obiettivi di carriera.

Nel proporre un modello di spiegazione delle suddette variabili, Korkmaz fa riferimento al modello della Career Construction Theory che, come precedentemente illustrato, include 4 passaggi:

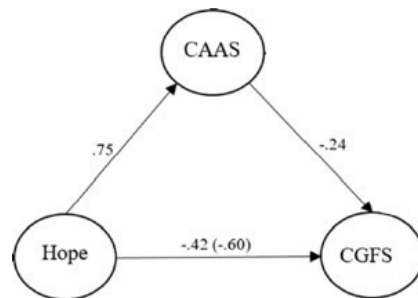
1. prontezza adattiva;
2. risorse/capacità di adaptability;
3. risposte di adattamento;
4. risultati di adattamento.

La speranza viene valutata come prontezza adattiva e definita come “la capacità percepita di individuare i percorsi per il raggiungimento degli obiettivi desiderati e motivarsi, attraverso il pensiero di agenzia, ad utilizzare tali percorsi” (Snyder, 2002, in Korkmaz 2022). Tale costrutto è stato misurato utilizzando la sottoscale della speranza della Visions About Future Scale (Ginevra et al., 2017).

I feedback di carriera sono stati, invece, utilizzati per rappresentare le risposte di adattamento. Essi forniscono informazioni sul raggiungimento degli obiettivi e aiutano a regolare le azioni intraprese in vista di essi, fornendo informazioni quando un individuo agisca in linea con i propri obiettivi di carriera (Korkmaz, 2022). I dati relativi tali costrutti, sono stati acquisiti utilizzando la Career Goal

Feedback Scale (Hu et al., 2017), in cui punteggi alti indicano che l'individuo non agisca in linea con gli obiettivi.

Sono state, inoltre, misurate le capacità di adaptability, ovvero la preoccupazione, il controllo, la curiosità e la fiducia, con la Career Adapt-Abilities Scale (Savickas e Porfeli, 2012).



**Figura 3:** Coefficienti di correlazione delle variabili del modello di ricerca.

*Korkmaz, O., (2022). Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation.*

I risultati dello studio dimostrano che ad un maggiore livello di speranza corrisponde un maggiore utilizzo delle capacità di adaptability negli studenti che, conseguentemente, agiscono più in linea con gli obiettivi. Coerentemente con le ipotesi quindi, la speranza e le capacità di adaptability sono risultate essere dei predittori dei feedback sugli obiettivi di carriera ed emerso che le capacità di adaptability mediano la relazione tra la speranza e i feedback relativi agli obiettivi di carriera (Korkmaz, 2022).

Da ciò si evince che avere un buon livello di speranza favorisce negli studenti lo sviluppo delle capacità di adaptability e costituisce una fonte di motivazione per fissare degli obiettivi di carriera ed impegnarsi nel loro raggiungimento, agendo in linea con essi.

Gli studi analizzati confermano l'influenza che la career adaptability e altre variabili correlate, quali la FTP, la speranza e l'orientamento futuro, hanno su vari aspetti di carriera. In alcuni dei suddetti studi (Jia et al., 2022) (Boo et al. 2021) (Jia et al., 2022) emerge, infatti, una significativa correlazione tra FTP, career adaptability e alcuni aspetti di carriera, quali la costruzione di carriera, l'ansia di carriera e la difficoltà decisione. Emergono, inoltre, in altri studi, una relazione significativa tra le risorse di career adaptability e l'ampiezza di interessi professionali, in parte mediata dall'orientamento futuro (Ginevra et al., 2018), e una significativa correlazione tra la speranza, la career adaptability e i feedback sugli obiettivi di carriera, i quali indicano quando un individuo agisca in linea con i propri obiettivi di carriera (Korkmaz et al., 2022).



Ne consegue che la FTP e il livello di speranza influiscono sullo sviluppo delle risorse di career adaptability e avere buone risorse di career adaptability comporta per i giovani una serie di ripercussioni positive in svariati ambiti di carriera.

Perciò, proporre a giovani e ragazzi, che si trovano in periodi di transizione e devono affrontare compiti di sviluppo, interventi volti a favorire lo sviluppo delle risorse di career adaptability, oltre che a incrementare la speranza e a migliorare l'orientamento futuro e la FTP, potrebbe costituire una soluzione alla difficile situazione in cui si trovano oggi i giovani, caratterizzata da crescente incertezza e nuovi ostacoli e sfide di carriera. Questi interventi potrebbero, infatti, offrire loro ulteriori strumenti per affrontare la transizione al mondo del lavoro con più serenità, far fronte le sfide di carriera, pianificare obiettivi di carriera e agire nel migliore dei modi per la loro realizzazione, rendendo più probabile la possibilità di raggiungere una situazione lavorativa soddisfacente.

## CAPITOLO 4: Career adaptability e Soddisfazione di vita

Come è stato delineato nel secondo capitolo di questo elaborato, in letteratura sono presenti riscontri del fatto che la career adaptability non influenzi soltanto aspetti di carriera, ma influenzi anche, per mezzo della mediazione di altre variabili, più in generale, la soddisfazione di vita degli individui.

Per esempio, nello studio di Cabras e Mondo (2018), si indaga, prendendo come popolazione di riferimento studenti universitari italiani e spagnoli, il rapporto esistente tra la career adaptability, orientamento al futuro e soddisfazione di vita, ipotizzando che una maggiore career adaptability sia associata ad una prospettiva maggiormente orientata al futuro e che entrambe siano positivamente correlate con la soddisfazione di vita. Nello studio si prevede, inoltre, che l'orientamento futuro medi il rapporto tra career adaptability e soddisfazione di vita (Cabras e Mondo, 2018).

La soddisfazione di vita viene definita dagli autori, facendo riferimento alla letteratura precedente, come una valutazione complessiva della propria qualità di vita che dipende dai criteri ritenuti importanti per l'individuo (Shin e Johnson, 1978, in Cabras e Mondo, 2018) e che viene considerata come un indicatore chiave del benessere (Diener, 1995, in Cabras e Mondo, 2018).

Per definire, poi, il costrutto dell'orientamento futuro, si fa riferimento alla definizione fornita da Stoddard et al., secondo cui esso riguarda “i pensieri, i piani, le motivazioni, le speranze e i sentimenti di un individuo riguardo al proprio futuro” (Stoddard et al., 2011, in Cabras e Mondo, 2018).

Tale costrutto, quindi, comprende:

- processi motivazionali, quali interessi, ideali e obiettivi per il futuro, ma anche preoccupazioni e incertezze;
- processi affettivi, quali sentimenti di speranza, ottimismo o pessimismo;
- processi cognitivi, tra cui la pianificazione, l'esplorazione, l'anticipazione e il processo decisionale (Cabras e Mondo, 2018).

Come mettono in evidenza gli autori, l'orientamento futuro sembra avere un ruolo importante per la soddisfazione di vita dato che le persone con un buon orientamento futuro sono in grado di anticipare le conseguenze del proprio comportamento attuale, con un'influenza positiva sulla loro vita futura. Le persone con un buon orientamento futuro, infatti si comportano in modo tale da avere maggiori probabilità di raggiungere i propri obiettivi e, di conseguenza, di essere maggiormente soddisfatte della propria vita (Cabras et al., 2018). Tale costrutto, quindi, si rivela particolarmente importante per i giovani che si apprestano ad affrontare la delicata transizione dalla scuola al mondo del lavoro, o si preparano ad essa, e che si trovano in una situazione di grande cambiamento in cui è cruciale la pianificazione dei propri obiettivi futuri.

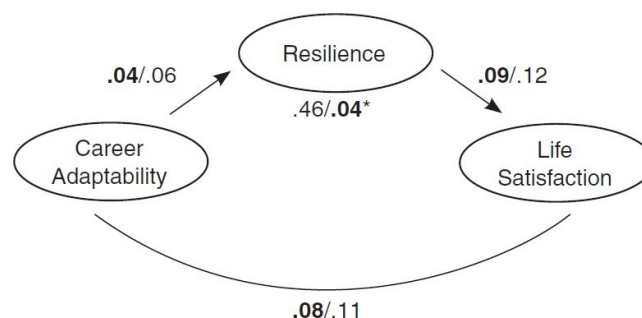
Per misurare l'orientamento futuro vengono utilizzate due differenti scale:

- la Long-Term Personal Direction Scale (Wessman, 1973), che misura le convinzioni cognitive riguardo alle connessioni tra eventi passati presenti e futuri;
- la Achievability of Future Goals Scale (Heimberg, 1961), che misura, invece, l'ottimismo, ovvero la valutazione affettiva del futuro.

I risultati dello studio, coerentemente con le ipotesi, confermano che l'orientamento futuro media il rapporto tra career adaptability e la soddisfazione di vita. La career adaptability influenza, quindi, indirettamente, attraverso l'orientamento futuro, la soddisfazione di vita. Pertanto, gli studenti con una maggiore career adaptability saranno più orientati al futuro avendo, così, una maggiore probabilità di raggiungere i propri obiettivi e, conseguentemente, di essere soddisfatti della propria vita.

Un altro studio, portato avanti da Santilli e collaboratori (2020), indaga gli effetti che la career adaptability e la resilienza hanno sulla soddisfazione di vita, prendendo come popolazione di riferimento gli studenti delle scuole medie italiane e belghe (Santilli et al., 2020). In tale studio si ipotizza che la career adaptability predica la soddisfazione di vita non solo indirettamente, attraverso la resilienza, ma anche direttamente. Si ipotizza, inoltre, che il modello concettuale proposto sia comparabile tra i paesi.

Il costrutto della resilienza viene definito facendo riferimento alla definizione di resilienza data da Masten et al., secondo cui essa consiste nella capacità di recuperare in breve tempo la forza e le energie necessarie per affrontare le sfide che minacciano il proprio sviluppo (Masten et al., 2006, in Santilli et al. 2020) e costituisce un fattore protettivo quando si affrontano sfide, rischi e incertezze future (Masten, 1989, in Santilli et al. 2020).



**Figura 4:** Coefficienti di percorso di regressione standardizzati per i campioni italiano e belga. Santilli, S., Grossen, S., Nota, L. (2020). *Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students.*

Dai risultati dello studio, coerentemente con l'ipotesi iniziale, la career adaptability risulta essere correlata direttamente e indirettamente, attraverso la resilienza, alla soddisfazione di vita sia nel campione italiano che in quello belga, senza alcuna differenza significativa.

Emerge, pertanto, che, in giovani e ragazzi che si trovano ad affrontare un momento di transizione, migliori capacità di career adaptability favoriscono la resilienza nell'affrontare le sfide dello sviluppo, con conseguenti miglioramenti dei comportamenti e delle convinzioni legati alla carriera, delle risposte di adattamento e dei risultati di adattamento, quali la soddisfazione di vita.

Il fatto che la career adaptability sia indirettamente, attraverso la resilienza, correlata con la soddisfazione di vita viene confermato anche dallo studio di Riviera e collaboratori (2021), in cui viene indagato il rapporto tra career adaptability, speranza, resilienza e soddisfazione di vita negli studenti universitari del settore dell'ospitalità, uno dei più colpiti dalla crisi da pandemia COVID-19. Nel farlo, viene ipotizzato che:

- le quattro dimensioni o risorse della career adaptability (preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia) siano positivamente correlate con la speranza;
- la speranza abbia una relazione positiva sia con la resilienza di comunità che con la resilienza individuale;
- sia la speranza che le due forme di resilienza abbiano una relazione positiva con la soddisfazione di vita (Riviera et al., 2021).

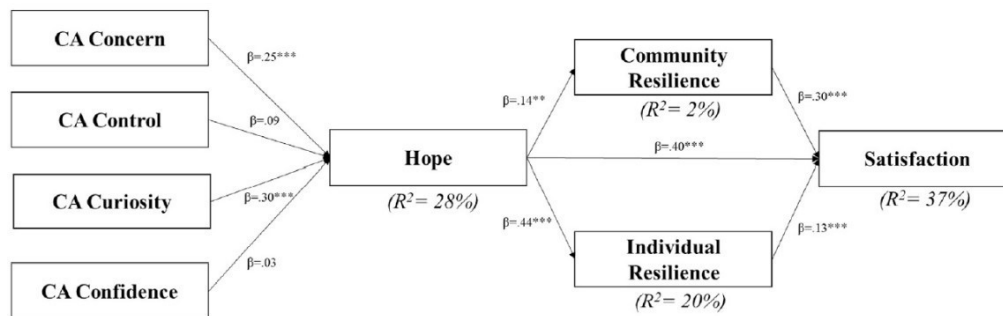
Gli autori nel definire il costrutto di speranza riprendono la definizione del costrutto data Snyder il quale la definisce come “una capacità cognitiva che comprende sia il pensiero di agenzia, cioè la volontà di avere successo, sia il pensiero di percorso, cioè la capacità percepita di identificare e perseguire la strada del successo” e la associa alla percezione della possibilità di raggiungere gli obiettivi desiderati (Snyder et al., 1991, Snyder, 2000, 2002, in Riviera et al., 2021).

La resilienza viene, poi, definita come “la capacità di affrontare l'instabilità e di mantenere il successo di fronte ai cambiamenti” (Luthans et al, 2006, in Riviera et al., 2021) e viene misurata a due livelli:

- resilienza di comunità (riferendosi con “comunità” al settore dell'ospitalità), ovvero “la capacità delle comunità di prosperare di fronte a situazioni mutevoli e sfidanti” (Lindberg e Searingen, 2020, in Riviera et al., 2021);
- resilienza individuale, ovvero “la capacità degli individui di prosperare di fronte ad avversità” (Lindberg e Searingen, 2020, in Riviera et al., 2021).

Questo costrutto diventa ancora più centrale nel contesto attuale in cui pandemia da COVID-19 ha esposto i giovani a isolamento sociale, sfide finanziarie e gravi incertezze.

A partire da tali definizioni, gli autori ipotizzano che la speranza sia un costrutto critico che mette in relazione le risorse di career adaptability con la resilienza individuale e di comunità e, conseguentemente, con la soddisfazione di vita, intesa come “sensazione soggettiva di appagamento, piacere, benessere, senso di realizzazione, utilità e appartenenza, nonché mancanza di ansia, delusione o preoccupazione” (Kirmani et al., 2015, in Rivera et al., 2021).



$\chi^2=73.42$   $df=13$   $p=.000$   $CFI=.961$   $IFI=.962$   $NFI=.95$   $SAMSEA=.089$   
 Note: \*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .05$

**Figura 5:** Risultati del modello del percorso. Rivera, M., Shapoval, V., Medeiros, M. (2021). *The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19.*

Dai risultati, coerentemente con le ipotesi, emerge che, soprattutto le dimensioni della preoccupazione per il futuro e della curiosità di esplorare e acquisire nuove conoscenze, influenzano negli studenti la speranza, ovvero la convinzione di poter raggiungere i propri obiettivi, la quale ha una relazione positiva sia con la resilienza che con la soddisfazione di vita. Inoltre, nonostante la speranza sia collegata alla soddisfazione al di là degli effetti della resilienza, quest’ultima funge da pilastro nella salvaguardia della soddisfazione di vita.

Da questo studio è quindi emerso che la relazione tra la career adaptability e la soddisfazione di vita è mediata dalla speranza.

Gli studi analizzati in questo capitolo confermano l’influenza che la career adaptability ha, non solo sulla carriera, ma anche, più in generale, sulla soddisfazione di vita, sia direttamente che indirettamente, per mezzo di variabili quali l’orientamento futuro, la speranza e la resilienza. In tutti gli studi emerge, infatti, una significativa e positiva correlazione tra le risorse di career adaptability dei giovani, le variabili correlate e la loro soddisfazione di vita.

Ne consegue che, avere migliori risorse di career adaptability significa per i giovani essere più resilienti, avere un migliore orientamento futuro e un più alto livello di speranza, il che favorisce il successo nell’affrontare i compiti e le sfide dello sviluppo e aumenta le possibilità di avere una vita soddisfacente.

Pertanto, proporre a ragazzi e giovani adulti, soprattutto nei periodi più critici e di transizione, interventi volti ad incrementare le risorse di career adaptability, ma anche a migliorare il loro orientamento futuro, la loro speranza e la loro resilienza, potrebbe essere una buona risposta ai frequenti cambiamenti che pongono ai giovani nuovi ostacoli e sfide di carriera, aumentando l'incertezza e minano la loro soddisfazione di vita.

## **CAPITOLO 5: Interventi per incrementare l'adaptability**

In letteratura sono presenti vari esempi di interventi di costruzione di carriera e di potenziamento della career adaptability e delle variabili correlate. Tali interventi, come dimostrano gli studi sugli effetti che la career adaptability e le variabili correlate hanno su aspetti di carriera e sulla soddisfazione di vita, possono costituire una risposta ai recenti cambiamenti che hanno reso sempre più instabile e incerto il mondo del lavoro, rendendo più difficoltosa ai giovani la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e minando la loro soddisfazione di vita.

Soprattutto per i giovani, infatti, nel contesto attuale si rivelano necessari per il successo nella carriera e la soddisfazione di vita vari aspetti intorno a cui ruota la costruzione di carriera. Tra questi aspetti troviamo: lo sviluppo di atteggiamenti, competenze e risorse necessarie alla pianificazione e all'esplorazione del futuro lavorativo, e un chiaro senso del sé e della propria identità professionale (Santilli et al., 2019).

Un possibile intervento di costruzione di carriera è quello proposto nello studio di Santilli et al. (2019), basato sul libro di lavoro My Career Story (MCS), ovvero un manuale autobiografico e autoguidato che ha la funzione di simulare la consulenza per la costruzione di carriera. Esso è composto da una serie di domande con lo scopo di "aiutare le persone a raccontare, ascoltare e mettere in scena le proprie storie di carriera in termini di chi sono, dove vorrebbero essere nel mondo del lavoro e cosa pensano che servirà per connettersi alle professioni che potrebbero piacere loro" (Hartung e Santilli, 2018).

L'MCS consta quattro sezioni, che in includono:

1. i modelli di ruolo, ovvero gli schemi cognitivi riguardo a come la vita dovrebbe essere vissuta con successo;
2. gli interessi professionali e i contesti professionali in cui l'individuo vuole inserirsi;
3. il copione di vita utilizzato per affrontare un problema di alta rilevanza;
4. l'auto-consiglio, ovvero il migliore consiglio che si ha per affrontare i vari problemi che si presentano nella vita (Santilli et al., 2019).

L'intervento basato sull'MCS si è svolto in tre sessioni di lavoro, durante le quali gli studenti sono stati, inizialmente, invitati a riflettere sull'importanza di guardare al proprio futuro, assumersi la responsabilità di esso ed impegnarsi nella sua progettazione. Successivamente, ogni partecipante ha completato individualmente l'MCS e, infine, gli studenti sono stati affiancati nella costruzione di un piano realistico per mettere in atto la propria storia (Santilli et al., 2019).

Tale intervento è stato proposto con lo scopo di potenziare le risorse di career adaptability, ma anche di favorire nei giovani la riflessione sul proprio futuro, l'identificazione dei propri punti di forza e la pianificazione di progetti futuri (Santilli et al., 2019).

Gli studenti a cui è stato proposto l'intervento tradizione hanno risposto, invece, oltre alle misure di pre-test, anche ad una misura relativa agli interessi, ai valori e alla motivazione allo studio. In base alle risposte a tale misura, è stato offerto loro un report personalizzato con suggerimenti sui programmi scolastici e le attività professionali in linea con il loro interessi e valori e con la loro motivazione allo studio. Tale report è stato poi discusso con gli studenti e sono state offerte informazioni sulle scuole superiori e le opportunità lavorative (Santilli et al., 2019).

Nello studio è stata valutata, prendendo come popolazione di riferimento i giovani adulti della prima adolescenza (12-14 anni), la validità dell'intervento basato sull'MCS che è stata confrontata con la validità dell'intervento tradizionale. Per valutare la validità dell'intervento sono stati misurati in tutti i partecipanti, prima e dopo l'intervento, i livelli di adattabilità professionale, speranza, ottimismo, resilienza e orientamento futuro.

Gli autori hanno ipotizzato che il gruppo sottoposto all'intervento basato sull'MCS avrebbe riportato, alle misurazioni post-test, livelli più elevati nelle variabili di career adaptability, speranza, ottimismo, resilienza e orientamento futuro e che si sarebbe rivelato maggiormente soddisfatto dell'intervento, valutandolo come utile, efficace e importante nella riflessione sul proprio sviluppo professionale (Santilli et al., 2019).

Dai risultati dello studio, coerentemente con le ipotesi, è emerso che gli studenti a cui è stato proposto l'intervento di costruzione della carriera basato sull'MCS hanno riportato, nelle misurazioni post-test, significativi miglioramenti nei livelli di career adaptability e di orientamento futuro, che non sono stati rilevati per gli studenti sottoposti all'intervento tradizionale. Inoltre, per quanto riguarda l'efficacia dell'intervento basato sull'MCS, i partecipanti lo hanno valutato abbastanza favorevolmente e la maggior parte di loro lo ha ritenuto utile (Santilli et al., 2019).

Tali risultati supportano la necessità di interventi volti ad aumentare nei ragazzi le capacità di career adaptability e la prospettiva del tempo futuro, oltre ad offrire un'indicazione del fatto che l'intervento basato sull'MCS potrebbe essere, a tale scopo, più efficace dell'intervento tradizionale, almeno nel breve termine.

Santisi e collaboratori, nel loro articolo, propongono un altro intervento in risposta ai cambiamenti che nell'ultimo decennio hanno coinvolto il mondo del lavoro e che hanno reso necessario un maggiore impegno nella costruzione della carriera. Esso consiste in un training rivolto studenti di età



compresa tra i 13 e i 17 anni ed è volto ad incrementare le risorse di career adaptability, la speranza e l'ottimismo, promuovendo la riflessione sul proprio futuro professionale (Santisi et al., 2021).

Nello studio viene ipotizzato che le misure post-test avrebbero mostrato livelli più elevati di career adaptability, speranza e ottimismo nel gruppo sperimentale.

I partecipanti del gruppo sperimentale sono stati coinvolti in sei incontri di gruppo. I primi tre incontri sono stati dedicati alla conoscenza di sé stessi e dell'ambiente circostante, proponendo un'analisi degli interessi professionali e delle opportunità formative e professioni presenti nel contesto. Il quarto incontro ha riguardato, invece, la visione di un film e la discussione in focus group delle dimensioni da esso evocate, oltre all'avvio di una riflessione volta a stimolare l'ottimismo nei confronti del futuro. Nel quinto incontro, poi, sono state offerte agli studenti delle schede ricavate dallo strumento «The right choice? Mine» (Magnano e Scaffidi, 2006), il quale ha la finalità di migliorare gli atteggiamenti in grado di favorire l'autostima nelle scelte scolastiche e professionali. Infine, durante l'ultimo incontro, i partecipanti hanno visto un film commentandone poi in gruppo il significato e mettendolo in relazione con la speranza per il futuro e la possibilità di adattarsi ai cambiamenti del mondo lavorativo (Santisi et al., 2021).

Sono emerse differenze nel gruppo sperimentale tra la misurazione pre-formazione e quella post-formazione delle dimensioni di preoccupazione, controllo e fiducia e nel punteggio totale di career adaptability. Sono, inoltre, emerse delle significative differenze tra il gruppo di controllo e quello sperimentale per quanto riguarda il livello post-formazione dell'ottimismo e di tutte le dimensioni della career adaptability, ma non per quanto riguarda la speranza (Santisi et al., 2021).

Non viene quindi confermata l'ipotesi che il training proposto al gruppo sperimentale porti ad un livello di speranza più elevato, una volta avvenuta la formazione. Tuttavia, viene confermato che il training proposto abbia effetti più positivi dell'intervento tradizionale sulle dimensioni di career adaptability e sull'ottimismo, aspetti rilevanti per poter affrontare con successo i compiti dello sviluppo. Anche questo intervento potrebbe, quindi, essere maggiormente efficace, rispetto agli interventi tradizionali, nel rispondere ai recenti cambiamenti del mondo del lavoro, favorendo nei giovani lo sviluppo delle capacità e risorse necessarie per farvi fronte.

Un altro intervento degno di nota è anche il gruppo online di consulenza professionale offerto da Santilli e collaboratori (2021) ai giovani adulti durante la pandemia da COVID-19. Tale intervento è stato proposto con lo scopo di aiutare i giovani adulti coinvolti a “progettare un lavoro e una vita

dignitosa basati dal Life Design<sup>1</sup> per un futuro inclusivo e sostenibile”, favorendo lo sviluppo delle capacità di career adaptability, della resilienza e dell’orientamento futuro.

Nello studio di Santilli et al. (2021) viene analizzata la validità e l’efficacia di questo intervento e viene ipotizzato che i partecipanti avrebbero ottenuto livelli più elevati al post-test, rispetto al pre-test, nelle misure di career adaptability, resilienza, e orientamento futuro.

L’intervento di career counselling proposto è stato organizzato in cinque sessioni di lavoro, di cui due individuali e le restanti tre di gruppo. Durante primo incontro individuale il consulente ha affiancato i partecipanti nella descrizione delle aspettative riguardo all’esperienza e si è cercato di mettere in luce lo stato vissuto dalla persona in cerca di lavoro durante la pandemia.

Successivamente, è stato avviato il counselling del gruppo che è stato suddiviso in tre sessioni. Nella prima sessione i partecipanti sono stati aiutati a prendere in considerazione le circostanze contestuali legata alla precarietà e al lavoro poco dignitoso, allo scopo di ridurre la percezione che tali situazioni siano dovute esclusivamente a responsabilità individuali e aumentare, così, il loro livello di preoccupazione, controllo e fiducia riguardo alla carriera. Nella seconda sessione l’attenzione è stata, invece, dedicata a temi quali i diritti umani e dei lavoratori, il lavoro dignitoso, l’inclusione e il valore di questi aspetti. La terza e ultima sessione è, poi, stata dedicata al prendere in considerazione l’idea di obiettivi futuri e allo stimolare lo sviluppo di una migliore prospettiva del tempo futuro. Le riflessioni emerse dalla discussione di gruppo sono state sintetizzate ed è stato chiesto ai partecipanti di scrivere che cosa hanno apprezzato e quali sono stati i loro pensieri nel corso dell’attività.

L’intero intervento si è concluso con una sessione individuale in cui i partecipanti sono stati guidati nell’identificazione delle loro possibili future attività professionali e dei possibili percorsi di formazione che potessero aiutarli a sviluppare le competenze necessarie per affrontare le recenti sfide (Santilli et al., 2021).

Dai risultati dello studio emerge che, a seguito dell’intervento proposto, nei partecipanti c’è stato un complessivo aumento della career adaptability, dell’orientamento futuro, della resilienza e della predisposizione ad individuare azioni inclusive e sostenibili per il futuro. Ciò indica che l’obiettivo dell’intervento è stato raggiunto e che esso costituisce una valida tipologia di intervento che può aiutare i giovani adulti, che al giorno d’oggi fanno sempre più fatica a trovare un’occupazione stabile e dignitosa, offrendo loro un supporto nello sviluppo di risorse sempre più rilevanti per affrontare le recenti sfide di carriera.

---

<sup>1</sup> Life Design = modello innovativo per la consulenza professionale che enfatizza la continua evoluzione dell’individuo, della società e dell’economia moderna.

## CONCLUSIONE

In questo elaborato sono stati analizzati, concentrandosi sugli articoli in cui la popolazione di riferimento riguardasse giovani e ragazzi, vari studi presenti in letteratura in cui è stata presa in esame la relazione tra la career adaptability e le variabili ad essa correlate – ottimismo, prospettiva del tempo futuro, orientamento al futuro, speranza, resilienza, felicità, supporto sociale e autostima – ed è stato analizzato come tali variabili influissero sulla costruzione di carriera e sulla soddisfazione di vita.

Dall'analisi di tali studi è possibile concludere che la career adaptability e le variabili ad essa correlate abbiano nei giovani effetti importanti sia sulla costruzione di carriera che sulla soddisfazione di vita. Esse, infatti, costituiscono delle risorse importanti per i giovani che si trovano ad affrontare sfide di sviluppo e che, conclusa la loro formazione, si devono affacciare ad un mercato del lavoro sempre più instabile e incerto.

Questo è confermato da vari studi, analizzati nel capitolo 3, in cui emerge che avere delle buone risorse di career adaptability diminuisce l'ansia da carriera e le difficoltà decisionali, favorisce più ampi interessi professionali e aumenta la probabilità di agire in linea con i propri obiettivi di carriera, favorendo una migliore costruzione di carriera e un miglior adattamento al mondo lavorativo.

Altri studi, poi, analizzati nel capitolo 4, riportano che gli effetti positivi della career adaptability non si ripercuotono soltanto su aspetti di carriera, ma interessano anche aspetti più globali, quali la soddisfazione di vita. Da tali studi emerge, infatti, che avere buone risorse di career adaptability favorisca nei giovani un buon livello di speranza, resilienza e orientamento futuro, variabili che risultano positivamente correlate alla soddisfazione di vita e mediano l'effetto della career adaptability su di essa.

Sia le risorse di career adaptability che le variabili ad essa correlate costituiscono, quindi, importanti aspetti sui cui lavorare proponendo ai giovani percorsi mirati a favorirne lo sviluppo per consentire loro di affrontare al meglio la transizione al mondo lavorativo, resa sempre più complessa dai recenti cambiamenti, favorendo il loro adattamento lavorativo e la loro soddisfazione di vita.

Di conseguenza, proporre nuovi interventi di counselling volti a favorire lo sviluppo delle risorse di career adaptability e delle variabili correlate, potrebbe essere una risposta ai recenti cambiamenti che hanno modificato il mercato del lavoro, rendendolo sempre più instabile e incerto, e che minano la soddisfazione lavorativa e la soddisfazione di vita nei giovani.

Nel capitolo 5 di questo elaborato sono stati analizzati alcuni recenti interventi di questo tipo, volti non solo a favorire lo sviluppo delle risorse di career adaptability, ma anche a migliorare la prospettiva futura dei giovani e aumentare i livelli di speranza, ottimismo e resilienza.

Le strade, però, in questo ambito, sono aperte e le possibilità di intervento sono innumerevoli. La ricerca futura potrebbe suggerire altre variabili correlate alla career adaptability su cui poter intervenire per favorire nei giovani l'adattamento lavorativo e la soddisfazione di vita, fornendo le basi per lo sviluppo di nuovi interventi sempre più efficaci.

E' importante quindi che la ricerca sul tema continui e approfondisca tali aspetti, in modo tale da rendere più chiaro il modo in cui la career adaptability influenza la costruzione di carriera e la soddisfazione di vita, per poter individuare nuove modalità per intervenire in modo efficace e aiutare i giovani ad affrontare le proprie sfide di carriera e la delicata transizione al mondo lavorativo.

## BIBLIOGRAFIA

- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Gali Cinamon, R., Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Boo, S., Wang, C., Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Cabras, C., Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12145>
- Hartung, P. J., Santilli, S. (2018). My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308-321. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072717692980>
- International Labour Organization. (2020). Global Survey on Youth and COVID-19. [https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS\\_740745/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_740745/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2020). World Employment and Social Outlook - Trends 2020. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook – Trends 2021. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2022). World Employment and Social Outlook - Trends 2022. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--en/index.htm>
- Jia, Y., Hou, Z., Shen, J. (2022). Adolescents' Future Time Perspective and Career Construction: Career Adaptability as Mediator and Hope as Moderator. *Journal of Career Development*, 49(1), 202-217. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894845320926579>
- Jia, Y., Hou, Z., Zhang, H., Xiao, Y. (2022). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations.

Journal of Career Development, 49(2), 282-296.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845320941922>

Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072716679921>

Korkmaz, O. (2022). Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation. *Current Psychology*.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-02932-3>

Marcionetti, J., Rossier, J. (2021). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475-490. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894845319861691>

Öztemel, K., Yıldız-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199-212  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894845319840437>

Pennoni, F., Bal-Domańska, B. (2022). NEETs and Youth Unemployment: A Longitudinal Comparison Across European Countries. *Social Indicators Research*, 162, 739-761.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-021-02813-5>

Rivera, M., Shapoval, V., Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>

Santilli, S., Grossen, S., Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cdq.12231>

Santilli, S., Nota, L., Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>

Santisi, G., Magnano, P., Zammitti, A., Zarbo, R. (2021). Training per il potenziamento di career adaptability, ottimismo e speranza come risorse per promuovere lo sviluppo professionale. *Edizioni Centro Studi Erickson, Counseling*, 14 (1)  
<https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-14-n-1/training-per-il-potenziamento->

[di-career-adaptability-ottimismo-e-speranza-come-risorse-per-promuovere-lo-sviluppo-professionale/](#)

## **SITOGRAFIA**

Dati Istat sulla disoccupazione <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=49919>

Vorrei dedicare questo elaborato a tutte le persone

che mi hanno permesso di arrivare fin qui.

In primo luogo, desidero ringraziare la mia relatrice Laura Nota per la sua disponibilità e i suoi consigli durante la stesura dell'elaborato.

Ringrazio poi, di cuore, i nonni che mi hanno sempre riempita di affetto,

mamma e papà che hanno appoggiato le mie scelte e

le hanno sostenute economicamente e moralmente,

mia sorella che mi ha tenuto compagnia in biblioteca

durante i giorni più impegnativi della stesura dell'elaborato.

Un ringraziamento particolare va anche al mio ragazzo, Federico,

che mi ha sempre incoraggiata, capita e supportata nei momenti più difficili, sopportando i miei sbalzi d'umore e le mie paranoie.

Ringrazio, inoltre, la mia compagna di studi Stefania con cui ho condiviso ore di studio, ansie e gioie per i traguardi raggiunti.

A queste persone e tutte le altre persone che mi hanno dimostrato

il loro affetto e sostegno dedico questo mio traguardo.